

แนวทางการบริหารงานบุคคลโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของโรงเรียนสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4



การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2567

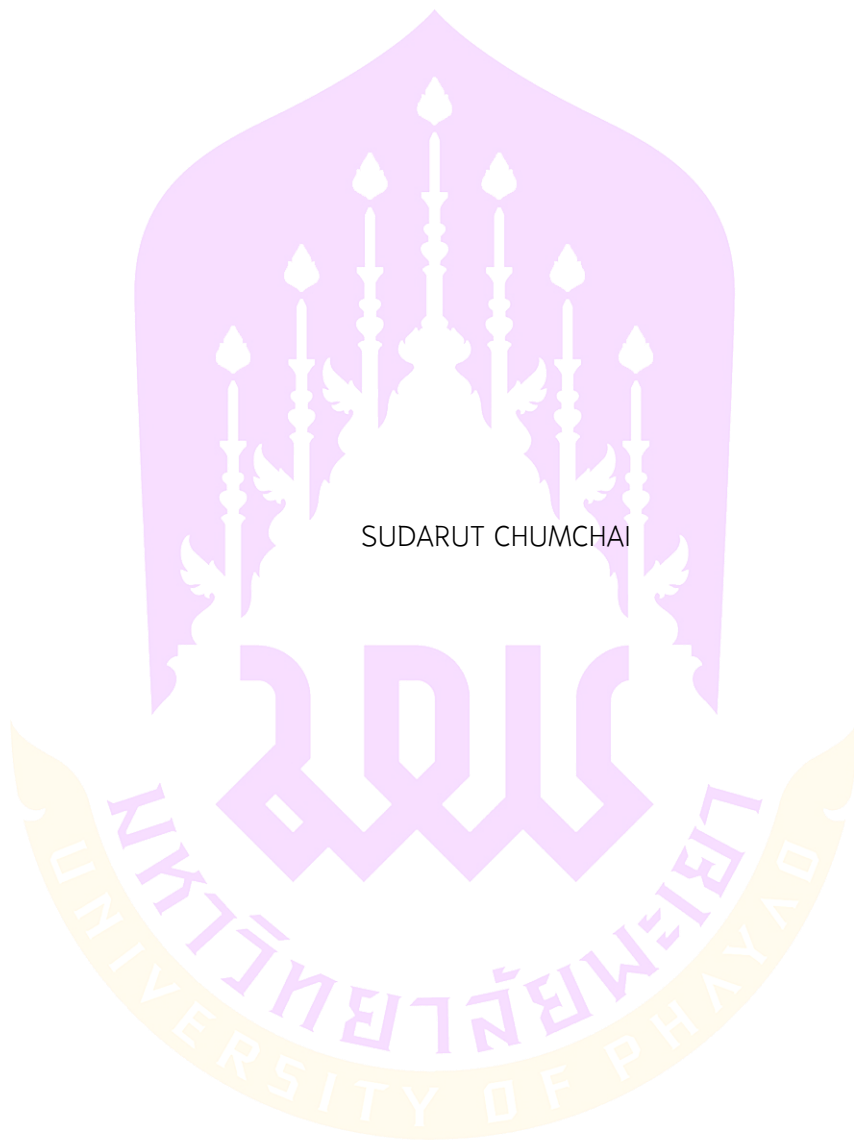
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

แนวทางการบริหารงานบุคคลโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4



การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
พฤษภาคม 2567
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

THE GUIDELINES OF PERSONNEL MANAGEMENT BY USING DIGITAL TECHNOLOGY OF
THE SCHOOLS UNDER THE CHIANG RAI PRIMARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE 4



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment
of the Requirements for the Master of Education Degree
in Educational Administration

May 2024

Copyright 2024 by University of Phayao

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

เรื่อง

แนวทางการบริหารงานบุคคลโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

ของ สุดาร์ตน์ ชุ่มใจ

ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ของมหาวิทยาลัยพะเยา

..... ประธานกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง
(รองศาสตราจารย์ ดร. จิตมา วรณศรี)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง
(ดร. กษิฏวิญญ์ มีพรหม)

..... อาจารย์บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ชิดาวัลย์ อนุทอง)

..... คณบดีวิทยาลัยการศึกษา
(รองศาสตราจารย์ ดร. รักษิต สุทธิพงษ์)

- เรื่อง:** แนวทางการบริหารงานบุคคลโดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4
- ผู้ศึกษาค้นคว้า:** สุดารัตน์ ชุ่มใจ, การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง: กศ.ม. (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยพะเยา, 2566
- อาจารย์ที่ปรึกษา:** ดร. กษิฏวิทย์ มีพรหม
- คำสำคัญ:** แนวทางการบริหารงานบุคคล, เทคโนโลยีดิจิทัล, ประถมศึกษา

บทคัดย่อ

งานวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการบริหารงานบุคคลโดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 2. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลโดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้สุ่มจากประชากร โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยใช้ตารางของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) โดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งสิ้นจำนวน 310 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และแบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$).

ผลการวิจัย พบว่า

1. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลโดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากและความต้องการจำเป็นสูงสุด ได้แก่ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
2. แนวทางการบริหารงานบุคคลโดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 มี 6 แนวทาง

Title: THE GUIDELINES OF PERSONNEL MANAGEMENT BY USING DIGITAL TECHNOLOGY OF THE SCHOOLS UNDER THE CHIANG RAI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 4

Author: Sudarut Chumchai, Independent Study: M.Ed. (Educational Administration), University of Phayao, 2023

Advisor: Dr. Kasidit Meeprom

Keywords: The guidelines of Personnel Management, Digital Technology, Primary education

ABSTRACT

The purposes of this research were: 1) to study the current and desired and needs conditions of the personnel management by using digital technology of the schools under the Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 4 2) to study the guidelines of personnel management by using digital technology of the schools under the Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 4. The sample group were school administrators, teachers, and educational personnel. A total of 310 people was randomly selected by the tables of Krejcie and Morgan (Krejcie and Morgan, 1970) at a confidence level of 95%. The data collecting instrument was questionnaire to Likert ratio 5 scale and suitability and feasibility assessment. The statistic included frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, and ($PNI_{modified}$).

The research results showed that.

1. The current conditions and desired conditions of personnel management using digital technology of schools under the Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 4. Overall, it is at the highest level. The priority needs were recruitment and appointment.
2. the guidelines of personnel management by using digital technology of the schools under the Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 4 has 6 guidelines.

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความรู้และความช่วยเหลือจาก ดร. กษิฏวิทย์ มีพรหม ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้ให้คำปรึกษาตลอดจนแก้ไข ข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างยิ่งจนการศึกษา ค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้สำเร็จ สมบูรณ์ได้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ไว้ ณ ที่นี้

กราบขอบพระคุณ คุณพ่อสมโชค คุณแม่พรทิพา ชุ่มใจ บิดา มารดา และนายธีรวัธน์ แสนพรหม ผู้ที่เป็นกำลังใจอย่างที่สุด รวมทั้งเป็นผู้สนับสนุน คอยปลอบประโลมใจ และเป็นเบื้องหลังที่ยิ่งใหญ่ของความสำเร็จในทุก ๆ สิ่งตลอดมา

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุนทร คล้ายอ่ำ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วิลาวัลย์ โพธิ์ทอง มหาวิทยาลัยพะเยา และนางพรนาถ เดชโกชน์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ที่กรุณาให้คำแนะนำแก้ไขตรวจสอบ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าจนทำให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ สมบูรณ์และมีคุณค่า

ขอขอบพระคุณ ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ที่ได้อนุเคราะห์ อำนวยความสะดวกและให้ความร่วมมือเป็นอย่างยิ่งในการเก็บข้อมูลและการตอบแบบสอบถาม

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญในการจัดกลุ่มสนทนา ประกอบด้วย รองศาสตราจารย์ ดร. มนตรี แยมกลีกร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วรรณกร พรประเสริฐ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วิลาวัลย์ โพธิ์ทอง นางสาวริณี เพชรใจศักดิ์ นายคมคาย แก้วพรหม นายอภิชัย สมบัติใหม่ นายอดิศักดิ์ จันกิติ ทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจเครื่องมือในการวิจัยและประเมินความเหมาะสมความเป็นไปได้ของแนวทางการบริหารงานบุคคลโดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ประกอบด้วย ดร. กัญจนา สัตตรัตน์พร นายสมดุลย์ เจริญสุข นายสมพงษ์ บุตรวัน นางพรนาถ เดชโกชน์ นายยุทธนา เกริกการณ์ นางสาวพรนภา ประยศ นายสุชาติชน บัญประเสริฐ นายมงคล พิพัฒน์นอก และนายภาณุวิชญ์ เตชะบุรณ์ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากการศึกษาค้นคว้าฉบับนี้ ผู้วิจัยขอขอบคุณดีทั้งมวล
แก่ผู้เกี่ยวข้องทั้งหมดที่ทำให้การศึกษาค้นคว้าฉบับนี้ประสบความสำเร็จ

สุดารัตน์ ชุ่มใจ



สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฐ
สารบัญรูปภาพ	ฌ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	6
ขอบเขตของการวิจัย	6
นิยามศัพท์เฉพาะ	7
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย	9
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
แนวคิดการบริหารงานบุคคล	11
ความหมายของการบริหารงานบุคคล	11
ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล	13
กระบวนการบริหารงานบุคคล	15
ขอบข่ายการบริหารงานบุคคล.....	17
เทคโนโลยีดิจิทัล	29
ความหมายของเทคโนโลยีดิจิทัล.....	29
องค์ประกอบของการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล.....	30

การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารงานบุคคล	44
บริบทของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4	55
นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 4	62
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	65
งานวิจัยในประเทศ	65
งานวิจัยต่างประเทศ.....	79
กรอบแนวคิดของการวิจัย	83
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	84
ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการ บริหารงานบุคคลโดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4.....	85
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	85
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	85
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	87
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	88
ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลโดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4.....	90
2.1 การจัดสนทนากลุ่มเกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานบุคคลโดยการใช้เทคโนโลยี ดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 7 คน.....	90
ผู้ให้ข้อมูล	90
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	91
การเก็บรวบรวมข้อมูล	91
การวิเคราะห์ข้อมูล	92

2.2 ยก (ร่าง) แนวทางการบริหารงานบุคคลโดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4	92
2.3 ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) แนวทางการบริหารงาน บุคคลโดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ด้วยการตรวจสอบแบบสามเส้า โดย ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน	93
ผู้ให้ข้อมูล	93
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	94
การเก็บรวบรวมข้อมูล	95
การวิเคราะห์ข้อมูล	96
2.4 ทำการปรับปรุงแก้ไขและนำเสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลโดยการใช้เทคโนโลยี ดิจิทัลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ฉบับสมบูรณ์.....	96
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	97
ตอนที่ 1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการ บริหารงานบุคคลโดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4.....	97
1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ วุฒิ การศึกษา และประสบการณ์ทำงาน เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ..	98
1.2 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของ การบริหารงานบุคคลโดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4.....	99
ตอนที่ 2 ผลการศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลโดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4.....	119
2.1 ผลการจัดสนทนาแบบกลุ่ม (Focus Group Discussion) เกี่ยวกับ (ร่าง) แนวทางการ บริหารงานบุคคลโดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 7 คน.....	119

2.2 ผลการยก (ร่าง) แนวทางการบริหารงานบุคคลโดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4	125
2.3 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ที่ได้มีการปรับปรุงแก้ไขของ (ร่าง) แนวทางการบริหารงานบุคคลโดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 โดย ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน	138
2.4 นำเสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลโดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ฉบับสมบูรณ์	165
บทที่ 5 บทสรุป	171
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	171
สรุปผลการวิจัย	171
อภิปรายผลการวิจัย	181
ข้อเสนอแนะ	190
บรรณานุกรม	192
ภาคผนวก	201
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญในการหาค่าความเที่ยงตรงและคุณภาพของเครื่องมือ	202
ภาคผนวก ข การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ	203
ภาคผนวก ค การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ	214
ภาคผนวก ง แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	215
ภาคผนวก จ รายนามผู้เชี่ยวชาญในจัดสนทนากลุ่ม	231
ภาคผนวก ฉ รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินความเหมาะสมความเป็นไปได้	232
ภาคผนวก ช แบบประเมินความเหมาะสมความเป็นไปได้	233
ภาคผนวก ซ ใบรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์	249

ภาคผนวก ฉ หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการศึกษา	
ค้นคว้าด้วยตนเอง	250
ประวัติผู้วิจัย	257



สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 การสังเคราะห์ขอบข่ายการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาตามแนวคิด ของนักการศึกษานักวิชาการและหน่วยงานทางการศึกษาที่เกี่ยวข้อง.....	20
ตาราง 2 สังเคราะห์องค์ประกอบของการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล.....	36
ตาราง 3 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	98
ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการ บริหารงานบุคคลโดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ภาพรวม	99
ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นของ การบริหารงานบุคคลโดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ด้านการวางแผนอัตรากำลัง	101
ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นของ การบริหารงานบุคคลโดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	104
ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นของ การบริหารงานบุคคลโดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน.....	108
ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นของ การบริหารงานบุคคลโดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน.....	111
ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นของ การบริหารงานบุคคลโดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษา.....	114

ตาราง 10 แสดงผลการยก (ร่าง) แนวทางการบริหารงานบุคคลโดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4	125
ตาราง 11 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) แนวทางหลักของการ บริหารงานบุคคลโดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 9 คน	138
ตาราง 12 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) แนวปฏิบัติของการ บริหารงานบุคคลโดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 9 คน	142
ตาราง 13 ตารางปรับปรุงตามข้อเสนอแนะรายชื่อของแนวทางการบริหารงานบุคคลโดยการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4	155



สารบัญรูปภาพ

หน้า

ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย	83
------------------------------------	----



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีทำให้เกิดแนวทางการบริหารสถานศึกษาแบบสมัยใหม่ที่ได้มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการสร้างกระบวนการทำงานให้รวดเร็วและคล่องตัวมากขึ้น จากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเป็นผลให้สถานศึกษาต่าง ๆ ต้องปรับตัวเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและการเคลื่อนไหวของสังคมในรูปแบบใหม่ สถานศึกษาจึงจำเป็นต้องสร้างความพร้อมในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร และศักยภาพของสถานศึกษาที่จะสามารถอยู่รอดได้ แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การผลิตและพัฒนากำลังคน การวิจัย และนวัตกรรมเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ และยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัยและการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ที่มีเป้าหมาย ให้ผู้เรียนมีทักษะและคุณลักษณะพื้นฐานของพลเมืองไทยและทักษะและคุณลักษณะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ต่างให้ความสำคัญต่อการผลิตและพัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะในสาขาที่ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงานและการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ รวมถึงการส่งเสริมสนับสนุนให้คนทุกช่วงวัยมีทักษะ ความรู้ความสามารถ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างเหมาะสมเต็มตามศักยภาพในแต่ละช่วงวัย จากประเด็นแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศชาติให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทักษะและความสามารถด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ได้กำหนดวิสัยทัศน์ คือ ปฏิรูปประเทศไทยสู่ดิจิทัลไทยแลนด์ (Digital Thailand) ซึ่งหมายถึงยุคที่ประเทศไทยสามารถสร้างสรรค์และใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัล อย่างเต็มศักยภาพในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน นวัตกรรม ข้อมูล ทุนมนุษย์ และทรัพยากรอื่นใด เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน โดยหนึ่งในเป้าหมายของการนำพาประเทศไทยไปสู่ดิจิทัลไทยแลนด์นั้น ก็คือ การพัฒนาทุนมนุษย์สู่ดิจิทัล ด้วยการเตรียมความพร้อมให้กับบุคลากรทุกกลุ่มให้มีความรู้ และทักษะที่เหมาะสมต่อการดำเนินชีวิตและประกอบธุรกิจในยุคดิจิทัล จึงจำเป็นต้องมีการส่งเสริมคนไทยให้มีทักษะด้านดิจิทัล (Digital Skills) ที่มีความสำคัญและจำเป็นในศตวรรษที่ 21 แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. 2566–2570 มุ่งเน้นการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการ

ภาครัฐ โดยกล่าวไว้ใน มาตรา 4 (1) ว่า การนำระบบดิจิทัลมาใช้ในการบริหาร และการให้บริการของหน่วยงานของรัฐ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพอย่างคุ้มค่าและเต็มศักยภาพ และมาตรา 12 (6) และมาตรา 7 (4) การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลบุคลากรภาครัฐ โดยกำหนดให้มีการพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้มีความรู้ความสามารถในการบริหารงาน และการให้บริการภาครัฐผ่านระบบดิจิทัล โดยการใช้กลไกของคณะกรรมการพัฒนารัฐบาลดิจิทัลในการกำหนดแนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรภาครัฐ ซึ่งเห็นได้ว่า รัฐบาลได้ มุ่งเน้นเปลี่ยนแปลงกระบวนการทำงานให้เกิดการพัฒนาโดยใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย มาช่วยในการพัฒนาศักยภาพบริหารจัดการ โดยเริ่มจากการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ตลอดจนองค์กรธุรกิจได้มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามา เป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินงานในองค์กรมากขึ้น ทั้งนี้ การบริหารจัดการองค์กร บุคลากรจึง เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร การบริหารองค์กรให้บรรลุ เป้าหมายจำเป็นต้องอาศัยบุคลากรที่มีคุณภาพ มีสมรรถนะที่เหมาะสมกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายขององค์กร มีความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อ การปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังต้องมีความสามัคคีในองค์กร มีความร่วมมือร่วมใจ และการทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ (นวพัชญ์ ฉิดจันทร์, 2564)

การพัฒนาบุคลากรนั้นเป็นหนึ่งในระบบงานการบริหารงานบุคคล ซึ่งเป็น กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ในการดำเนินกระบวนการตามนโยบาย ระเบียบ และกรรมวิธีในการดำเนินการเกี่ยวกับบุคคลที่ปฏิบัติหน้าที่ในองค์กร เป็นการดำเนินกิจกรรม ต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับ การจูงใจ การพัฒนา การกระตุ้น และการคงไว้ซึ่งผลสำเร็จในระดับสูงของ แรงงานทั้งหมดในองค์กร รวมถึงการขับเคลื่อนให้เกิดความก้าวหน้าในการดำเนินงาน และการพัฒนาบุคคล และเป็นการดำเนินการเกี่ยวกับการวางแผนอัตรากำลังคน การกำหนด ตำแหน่งการสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัย การรักษาวินัย และออกจากราชการ บุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมปฏิบัติงานในองค์กร ตลอดไปจนการธำรงไว้ ซึ่งการรักษาการพัฒนาบุคลากรและการให้บุคลากรพ้นจากงาน ทั้งนี้เพื่อให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานขององค์กรให้บรรลุผลสำเร็จและเกิดประโยชน์ ต่อหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยที่บุคคลปฏิบัติงานด้วยความสุขและพึงพอใจ (สุภาภรณ์ หาญณรงค์ชัยกิจ, 2561)

การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาจึงมีความสำคัญ เพราะเป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จ ในการบริหารสถานศึกษา หากสถานศึกษาใดประกอบไปด้วยบุคลากรทางการศึกษาที่เป็น มีอาชีพอย่างแท้จริง คือ มีความรู้ความสามารถ มีสมรรถนะในงานหลัก มีคุณธรรม

และจรรยาบรรณที่เหมาะสมกับการจัดการศึกษา ย่อมส่งผลให้สถานศึกษาแห่งนั้นมีทั้งคุณภาพและประสิทธิภาพ (วนิดา เหลนปก, 2560) ซึ่งการบริหารงานจะประสบความสำเร็จและเป็นสถานศึกษาที่มีคุณภาพได้หรือไม่นั้น ส่วนสำคัญที่สุดคือการขับเคลื่อนโดยฝ่ายบริหารงานบุคคล ด้วยเหตุนี้ การบริหารงานบุคคลจำเป็นต้องมีศาสตร์และศิลป์มาใช้ในการบริหารองค์กร อันได้แก่ ทฤษฎีทางการบริหารที่ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญและมีความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในองค์กรได้อย่างเหมาะสม ส่งผลให้องค์กรเดินหน้าไปสู่ความสำเร็จ (วนิดา เหลนปก, 2560) ผู้บริหารจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการเตรียมความพร้อมและผสานการทำงานให้เข้ากับเทคโนโลยีดิจิทัลหรือแม้แต่ปัญญาประดิษฐ์อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทการทำงานของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบเพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและการลดปัญหาหรือข้อจำกัดในการทำงานของบุคลากร

เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่สถานศึกษาให้ความสนใจนำมาประยุกต์ใช้งานเนื่องจากช่วยในการทำงานด้านการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ รวดเร็ว ทันสมัย โดย สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2565, สื่อออนไลน์) ได้กล่าวถึง เทคโนโลยีดิจิทัลในปัจจุบัน ได้แก่ ปัญญาประดิษฐ์ Cloud Computing เทคโนโลยี 5G หุ่นยนต์ AR และ VR ปัจจุบันการทำงานในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องมีการทำงานประสานกันในทุกฝ่ายงาน การนำประสบการณ์ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับใช้เพื่อการทำงานร่วมกันแบบออนไลน์ การใช้โปรแกรมสร้างสื่อดิจิทัลเพื่อการสร้างเว็บ การสร้างสื่อดิจิทัล การใช้ดิจิทัลเพื่อความมั่นคงปลอดภัย การปฏิบัติตามหลักการเพื่อรักษาความปลอดภัย การจัดการรูปแบบการพิสูจน์ตัวตนเพื่อการพัฒนางานและพัฒนาสถานศึกษา ด้วยการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างถูกต้อง เหมาะสม และมีประสิทธิภาพ จึงมีความจำเป็นและสำคัญอย่างยิ่ง (มณีนุช ภูยงค์ดี, 2564) แม้ว่าสถานศึกษาบางแห่งมีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการ แต่ยังไม่สามารถทดแทนการทำงานของมนุษย์ได้ทั้งหมด เนื่องจากยังมีข้อจำกัดในการใช้งานที่มนุษย์สามารถทำได้ดีกว่า เช่น ปัญหาคุณธรรม จริยธรรม และ soft skill หรือทักษะทางสังคมที่ใช้เพื่อปฏิสัมพันธ์กับผู้คน อันได้แก่ ความฉลาดทางอารมณ์ (emotional intelligence) ทักษะการสื่อสาร ทักษะการพูดโน้มน้าวใจ ทักษะการฟัง ทักษะการบริหารคน ภาวะผู้นำ การปรับตัว ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ทักษะการทำงานเป็นทีม อารมณ์ขัน เป็นต้น (ชญานุช จาตุรจินดา, 2564) หากผู้บริหารสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานร่วมกันระหว่างมนุษย์และเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเหมาะสม จะทำให้การดำเนินงานของสถานศึกษามีประสิทธิภาพนำไปสู่ประโยชน์หลายด้านใน

การบริหารงาน บุคลากรจึงจำเป็นต้องเตรียมตัวให้พร้อมและมีการปรับตัวโดยการเพิ่มทักษะดังกล่าว ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความจำเป็นที่ต้องเปลี่ยนวิสัยทัศน์และแนวทางการบริหารของตนเองให้ทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เพื่อให้สถานศึกษามีความทันสมัย สามารถบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีคุณภาพในยุคดิจิทัล ซึ่งหนึ่งในเทคโนโลยีที่ถูกนำมาใช้คือ ปัญญาประดิษฐ์ (artificial intelligence: AI) เป็นหนึ่งในเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีความสำคัญ จากทั้งภาครัฐและภาคเอกชนอย่างสูงในปัจจุบัน เนื่องจากเป็นเครื่องมือทางเลือกที่สามารถยกระดับการทำงาน แก้ปัญหา และสนับสนุนการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ ยิ่งไปกว่านั้น การพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลในปัจจุบัน มีการนำปัญญาประดิษฐ์และเทคโนโลยีทางปัญญา เข้ามาใช้ในชีวิตประจำวันของมนุษย์เพิ่มมากขึ้น โดยใช้งานผ่านอุปกรณ์ทางเทคโนโลยี เช่น มือถือ คอมพิวเตอร์ โน้ตบุ๊ค ทีวี และอุปกรณ์ไฟฟ้า จะเห็นได้ว่าเทคโนโลยีประเภทปัญญาประดิษฐ์ได้เข้ามามีบทบาททางการศึกษามากยิ่งขึ้น ผู้บริหารและครูผู้สอนจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาตนเองให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี สามารถเลือกและนำเทคโนโลยี มาใช้ทั้งในด้านการงานและการจัดการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม เพื่อส่งเสริมผู้เรียนให้มีความรู้และทักษะที่สอดคล้องกับความต้องการของสังคมและก้าวทันโลกในอนาคตต่อการดำรงชีวิต ก่อให้ผู้เรียนเกิดทักษะการตัดสินใจ การคิดค้นและพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ เป็นกำลังสำคัญของประเทศชาติต่อไป

เทคโนโลยีดิจิทัลตลอดจนปัญญาประดิษฐ์ได้ถูกนำมาใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคลใน 6 ขั้นตอน ตั้งแต่การรับสมัคร บุคลากรและคัดกรองผู้สมัคร การคัดเลือก การวางแผน เกี่ยวกับอัตรากำลัง โดยเทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์จะสามารถช่วยคัดกรองคุณสมบัติเบื้องต้นที่ตรงกับตำแหน่งงานที่ระบุไว้ นอกจากนี้ยังช่วย วิเคราะห์ความเหมาะสมกับตำแหน่งงานจากข้อมูลที่ผู้สมัครใส่รายละเอียดไว้ไปจนถึงสามารถวิเคราะห์ความก้าวหน้าของผู้สมัครตำแหน่งนั้น ๆ ในอนาคต การสัมภาษณ์ผ่าน chatbot การจัดการสวัสดิการ การจัดการเรียนรู้ โดยหลักจะเกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ไม่ว่าจะเป็นการศึกษา การอบรมหลักสูตรต่าง ๆ การจัดการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของบุคลากรด้วยกัน ตัวอย่างซอฟต์แวร์ของบริษัทผู้ผลิต โปรแกรมสนับสนุนการทำงานของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ เช่น HOLEO เป็นระบบ learning online หรือ MPY และ People Plus การจัดทำเงินเดือน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การปรับผลตอบแทน และการเลื่อนตำแหน่ง ไปจนถึงการประมวลผลความผูกพันขององค์กรและระบบแรงงานสัมพันธ์ (ชญาานุช จาตุรจินดา, 2564)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 มีนโยบายที่ชัดเจนในการส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารและการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพในโรงเรียนที่สังกัดในเขตพื้นที่การศึกษานั้น โดยมีเป้าหมายหลักคือการพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ความสามารถในด้านเทคโนโลยีเพียงพอต่อการบริหารจัดการและการเรียนรู้ในสมัยปัจจุบัน โดยทำการส่งเสริมความรู้และทักษะให้เป็นไปในทิศทางของเทคโนโลยีดิจิทัลที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการสถานศึกษา ให้เครื่องมือและทรัพยากรที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนาระบบงานบริหารจัดการ ซึ่งเทคโนโลยีที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 พยายามให้มีตามนโยบายคือ การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเพื่อเป็นการสร้างระบบและประสิทธิภาพในการพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อให้ก้าวทันเทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างเหมาะสม การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารงานบุคคลสามารถมีผลดีต่อโรงเรียนได้ในหลายด้าน เช่น เทคโนโลยีดิจิทัลช่วยให้สามารถพัฒนาระบบการสร้างเสริมทักษะของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและสภาพการเปลี่ยนแปลงในสังคมและตลาดแรงงาน สามารถช่วยการพัฒนาระบบอัตโนมัติที่ช่วยในการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน อย่างเช่น การตรวจสอบเวลาทำงาน การจัดการกำหนดการเรียนรู้ หรือการสนับสนุนกระบวนการการสอน ช่วยให้มีความรู้ที่เป็นพื้นฐานและแม่นยำเพื่อช่วยในการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ทั้งในด้านการจัดการทรัพยากรบุคคล การแบ่งงาน หรือการวางแผนการพัฒนาศักยภาพ และการสนับสนุนการเรียนรู้แบบบุคคล สามารถช่วยในการปรับแต่งกระบวนการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับความต้องการและความสามารถของแต่ละบุคคล ซึ่งทำให้การเรียนรู้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน จึงอาจส่งผลให้สถานศึกษามีการบริหารจัดการและการเรียนรู้ที่มีคุณภาพมากขึ้นในสภาวะการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของเทคโนโลยีในปัจจุบัน

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 เพื่อนำผลที่ได้ไปใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาและการปฏิบัติงานของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ มีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการบริหารงานบุคคลโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4
2. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

1.1 การวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารงานบุคคลโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ผู้วิจัยได้มาจากการสังเคราะห์ขอบข่ายการบริหารงานบุคคล ตามแนวคิดของนักวิชาการทางการศึกษา ดังนี้ กระทรวงศึกษาธิการ (2550), Decenzo and Robbins (2002), Lunenburg and Ornstein (2008), รัตติพร พิทยะภัทร์ (2558), เทพรัตน์ ดาวเรือง (2560), ปทุมพร กาญจนอัธ (2561), สุภาภรณ์ หาญณรงค์ชัยกิจ (2561), ลิษา สมัครพันธ์ (2562), เถลิงเกียรติ ไวภัก (2562), นวพัชญ์ นิตจันทร์ (2564), สงกรานต์ ตะโคตม (2563) ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลัง 2) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) ด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน 4) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และ 5) ด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

1.2 การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ตามแนวคิดของนักวิชาการทางการศึกษา ดังนี้ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2565, สื่อออนไลน์), สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2560, สื่อออนไลน์), สมานี นิลวิเศษ (2562), โสภณ เลียดทอง (2564), รัตนาวดี เทียงตรง (2565), ทินกร เผ่ากันทะ (2565), แพรพลอย พัฒนะแสง (2565) สรุปองค์ประกอบของการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้ 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการใช้งานคอมพิวเตอร์ 2) ด้านการใช้งานอินเทอร์เน็ต 3) ด้านการใช้โปรแกรมสร้างสื่อดิจิทัล 4) ด้านการทำงานร่วมกันแบบออนไลน์ และ 5) ด้านการใช้ดิจิทัลเพื่อความมั่นคงปลอดภัย

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 127 โรงเรียน โดยมีผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 98 คน ครู จำนวน 1,137 คน และบุคลากรทางการศึกษา 362 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 1,597 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้สุ่มจากประชากร โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยใช้ตารางของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) โดยการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งสิ้นจำนวน 310 คน

3. ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรในขั้นตอนที่ 1 ได้แก่

ขอบข่ายการบริหารงานบุคคล มี 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการวางแผน อัตรากำลัง 2) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) ด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน 4) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และ 5) ด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล มี 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการใช้งานคอมพิวเตอร์ 2) ด้านการใช้งานอินเทอร์เน็ต 3) ด้านการใช้โปรแกรมสร้างสื่อดิจิทัล 4) ด้านการทำงานร่วมกันแบบออนไลน์ และ 5) ด้านการใช้ดิจิทัลเพื่อความมั่นคงปลอดภัย

3.2 ตัวแปรในขั้นตอนที่ 2 ได้แก่ แนวทางการบริหารงานบุคคลโดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ให้คำนิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

แนวทาง หมายถึง แนวทางหลักและแนวปฏิบัติของการบริหารงานบุคคลโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

การบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินงานเกี่ยวกับบุคคลในสถานศึกษา ตั้งแต่การวางแผนอัตรากำลังจนถึงการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาช่วยบริหารจัดการให้เป็นระบบที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งมีขอบข่ายและภารกิจงาน 5 ด้าน ได้แก่

1. **ด้านการวางแผนอัตรากำลัง** หมายถึง การวางแผนความต้องการกำลังคนในปัจจุบันและอนาคตให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา

2. **ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง** หมายถึง กระบวนการที่ใช้เพื่อเลือกบุคคลที่เหมาะสมและมีความสามารถในตำแหน่งหน้าที่หรือตำแหน่งงานที่กำหนด

3. **ด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน** หมายถึง การส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรที่เกี่ยวกับค่าตอบแทนและผลประโยชน์โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

4. **ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน** หมายถึง กระบวนการที่ใช้เพื่อวัดและประเมินประสิทธิภาพของบุคลากรในสถานศึกษา

5. **ด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา** หมายถึง การส่งเสริมบุคลากรให้มีทักษะด้านต่าง ๆ ที่จำเป็นและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง การใช้เครื่องมือที่มีความสามารถในการทำงานอย่างเป็นระบบอัตโนมัติ โดยมีความสามารถในการเรียนรู้และพัฒนาได้เหมือนมนุษย์ในการคิดวิเคราะห์ วางแผน ตัดสินใจ เพื่อช่วยให้การบริหารจัดการงานในองค์กรได้สะดวกรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ โดยองค์ประกอบของการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล มี 5 ด้าน ได้แก่

1. **ด้านการใช้งานคอมพิวเตอร์** หมายถึง การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ รวมถึงเทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น ปัญญาประดิษฐ์ ในการจัดการข้อมูลของสถานศึกษา

2. **ด้านการใช้งานอินเทอร์เน็ต** หมายถึง การใช้ระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตในการเข้าถึงข้อมูล การส่งต่อข้อมูล

3. **ด้านการใช้โปรแกรมสร้างสื่อดิจิทัล** หมายถึง การสร้างสรรค์สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการข้อมูลสารสนเทศ ระบบการประเมินวิทยฐานะ เพื่อให้มีความทันสมัยตรงตามความต้องการขององค์กร

4. **ด้านการทำงานร่วมกันแบบออนไลน์** คือ การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการทำงานร่วมกัน เช่น Cloud Computing ปัญญาประดิษฐ์ เว็บไซต์ แอปพลิเคชันออนไลน์ อีเมล และสื่อสังคมออนไลน์

5. **การใช้ดิจิทัลเพื่อความมั่นคงปลอดภัย** คือ การอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างถูกต้องตามกฎหมาย มีความเข้าใจในการรักษาความปลอดภัยและสิทธิส่วนบุคคล

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา และผู้รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

ครูและบุคลากรทางการศึกษา หมายถึง ข้าราชการครู ครูผู้สอน ครูอัตราจ้าง ลูกจ้างชั่วคราว ที่เป็นบุคลากรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

โรงเรียน หมายถึง สถานศึกษาระดับประถมศึกษาของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ได้แนวทางการบริหารงานบุคคลโดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลไปใช้ในวิเคราะห์ วางแผน ตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนให้เป็นระบบที่มีประสิทธิภาพ
2. ครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ได้รับการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อนำมาพัฒนางานในโรงเรียนให้เป็นระบบและกระบวนการเรียนสอนให้มีความก้าวหน้าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีสมัยใหม่
3. โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 มีระบบการบริหารงานบุคคลที่มีความคล่องตัว รวดเร็ว ลดการทำงานที่ซ้ำซ้อน และมีประสิทธิภาพ

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 โดยผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดการบริหารงานบุคคล
 - 1.1 ความหมายของการบริหารงานบุคคล
 - 1.2 ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล
 - 1.3 กระบวนการบริหารงานบุคคล
 - 1.4 ขอบข่ายการบริหารงานบุคคล
2. เทคโนโลยีดิจิทัล
 - 2.1 ความหมายของเทคโนโลยีดิจิทัล
 - 2.2 องค์ประกอบของการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
 - 2.3 การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารงานบุคคล
3. บริบทของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4
4. นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 4
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ
6. กรอบแนวคิดการวิจัย

แนวคิดการบริหารงานบุคคล

ความหมายของการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคล เป็นงานส่วนหนึ่งของการบริหารงานในสถานศึกษา โดยมี นักวิชาการและนักการศึกษาทั้งในและต่างประเทศได้ให้ความหมายไว้แตกต่างกัน ดังนี้

Flippo (1971) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การกระทำที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนการจัดองค์การ การอำนวยการ และการควบคุมในกระบวนการดูแล การพัฒนา การตอบแทนบุคคล การบูรณาการการบำรุงรักษาและการบรรจุบุคคล เพื่อให้บุคคลแต่ละคนได้บรรลุเป้าหมายที่ตนวางไว้เหมาะสมกับเป้าหมายขององค์กรและเหมาะสมกับเป้าหมายของสังคมเป็นส่วนรวมด้วย

Sikula (1981) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การใช้ทรัพยากรบุคคลภายในองค์การ

Webb (1987) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการวางแผนและการใช้บุคคลอย่างเป็นระบบที่มีประสิทธิภาพเพื่อเสริมสร้างบรรยากาศขององค์การ

French (1994) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การวางแผน การพัฒนา และการควบคุมกระบวนการต่าง ๆ ได้แก่ การวางแผนทรัพยากรบุคคล การออกแบบ การจัดบุคลากรเข้าทำงาน การพัฒนาและการฝึกอบรม การประเมินผล การปฏิบัติงาน การจ่ายค่าตอบแทนและการให้รางวัล การให้การรักษาและคุ้มครองบุคลากร และปรับปรุงองค์การ

Castetter (2000) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การดึงดูด การพัฒนา การดำรงรักษา และจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างลุล่วงและเต็มประสิทธิภาพ

Bowin and Harvey (2001) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการจูงใจ การพัฒนา การกระตุ้นและการคงไว้ซึ่งผลสำเร็จใน ระดับสูงของแรงงานทั้งหมดในองค์การ รวมถึงการขับเคลื่อนให้เกิดความก้าวหน้าในการดำเนินงานและการพัฒนาบุคคล

กระทรวงศึกษาธิการ (2553) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลเป็น กระบวนการดำเนินงานเกี่ยวกับบุคคลในหน่วยงาน นับตั้งแต่การแสวงหาและการเลือกสรรบุคคลเข้าสู่หน่วยงานการบำรุงรักษา การพัฒนา ตลอดจนการให้พ้นจากการปฏิบัติงานซึ่งจะเป็น กระบวนการที่เกี่ยวข้องกันเป็นลูกโซ่ ตั้งแต่การวางแผน นโยบาย การกำหนดแผน และความต้องการ ด้านบุคลากร โดยทั้งหมดนี้ต้องการมุ่งที่จะให้บุคคลในหน่วยงานปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลด้วยความพึงพอใจและมีความสุข

เทพรัตน์ ดาวเรือง (2560) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล เป็นการดำเนินงานเกี่ยวกับบุคคลตั้งแต่การวางแผนกำลังคน การสรรหาและคัดเลือกบุคคลตามคุณสมบัติที่เหมาะสมกับงาน การพัฒนาให้ความรู้ความสามารถ การบำรุงขวัญกำลังใจเพื่อให้บุคคลทุ่มเทความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ให้แก่หน่วยงาน การดำเนินการทางวิธี ตลอดจนจนการให้บุคคลพ้นจากงาน ไม่ว่าจะเป็นกรณีใด ๆ

ปทุมพร กาญจนอัตถ์ (2561) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การจัดการเกี่ยวกับบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์การใน กิจกรรมทั้งปวงที่จะทำให้ปัจจัยด้านบุคคล อันเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพถูกนำออกมา ใช้จนส่งผลสำเร็จต่อการปฏิบัติงานให้ได้มากที่สุด

สุภาภรณ์ หาญณรงค์ชัยกิจ (2561) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ในการดำเนินกระบวนการตามนโยบาย ระเบียบ และกรรมวิธีในการดำเนินการเกี่ยวกับบุคคลที่ปฏิบัติงานที่ในองค์การ เป็นการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการจูงใจ การพัฒนา การกระตุ้น และการคงไว้ ซึ่งผลสำเร็จในระดับสูงของแรงงานทั้งหมดในองค์การ รวมถึงการขับเคลื่อนให้เกิดความก้าวหน้าในการ ดำเนินงาน และการพัฒนาบุคคล และเป็นการดำเนินการเกี่ยวกับการวางแผนอัตรากำลังคน การกำหนดตำแหน่ง การสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัย การรักษาวินัย และออกจากราชการ บุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมปฏิบัติงานในองค์การตลอดไปจนการดำรงไว้ ซึ่งการรักษาการพัฒนาบุคลากรและการให้บุคลากรพ้นจากงาน ทั้งนี้ เพื่อให้บุคคลสามารถปฏิบัติภารกิจขององค์การให้บรรลุผลสำเร็จและเกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยที่บุคคลปฏิบัติงานด้วยความสุขและพึงพอใจ

ลิษา สัมครพันธ์ (2562) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อใช้คนให้เหมาะกับงานตามวัตถุประสงค์และความต้องการของหน่วยงาน โดยมีขอบเขตกว้างขวาง คลอบคลุม ตั้งแต่การแสวงหาและการเลือกสรรบุคลากรเข้าสู่หน่วยงาน จนกระทั่งพ้นจากการปฏิบัติงาน การบริหารงานบุคคลจึงเป็นภารกิจของผู้บริหารในการใช้เทคนิคการบริหารในการดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวกับตัวบุคคล เพื่อให้ปัจจัยด้านบุคคลขององค์การเป็นทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพสูงสุด

เถลิงเกียรติ ไวกยิ (2562) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินงานตามขอบข่ายภารกิจการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา การพัฒนา และการใช้บุคคลเพื่อให้ได้คนดี มีคุณวุฒิและมี ความสามารถ เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่

ทำงานด้วยความสนใจ พึงพอใจ และเป็นทรัพยากร มนุษย์ที่มีประสิทธิภาพสูงสุดตลอดเวลา ซึ่งจะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายของสถานศึกษา

วิภาดา สารัมย์ (2562) กล่าวว่า ความหมายของการบริหารงานบุคคล หมายถึง เป็นการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เริ่มตั้งแต่ กระบวนการวางแผนกำลังคน การสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การบำรุงรักษา การพัฒนา บุคลากร การดำเนินการทางวินัย ตลอดจนการให้พ้นจากราชการ

สงกรานต์ ตะโคตม (2563) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลตั้งแต่เข้ามาสู่หน่วยงานจนกระทั่งออกจาก หน่วยงานเพื่อให้หน่วยงานได้ประโยชน์จากการทำงานของบุคลากรเหล่านั้นให้มากที่สุด

นพพัชญ์ ฉีดจันทร์ (2564) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการบริหารงานตามนโยบายหรือระเบียบในการปฏิบัติงานหรือการดำเนินงาน เกี่ยวกับตัวบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กรเพื่อให้ได้บุคคลที่เหมาะสมและดำรงรักษาบุคลากรที่มี ประสิทธิภาพให้มีปริมาณเพียงพอในด้านการวางแผนกำลังคน การสรรหา การคัดเลือก การนำเข้าสู่หน่วยงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน สิ่งตอบแทน การพัฒนา การเจรจาต่อรองร่วมกัน ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน การให้บริการต่อเนื่อง และข้อมูลสารสนเทศบุคลากรเพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

จากหลายแนวคิดข้างต้น สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินงานเกี่ยวกับบุคคลในสถานศึกษา ตั้งแต่การวางแผนอัตรากำลังจนถึงการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาช่วยบริหารจัดการให้เป็นระบบที่มีประสิทธิภาพ

ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคล เป็นส่วนหนึ่งของการบริหารสถานศึกษาที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อผลสำเร็จของงาน เนื่องจากเป็นงานที่ผู้บริหารต้องเรียนรู้และมีทักษะในการบริหารงานบุคคล เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความสามารถ เหมาะสมต่องานที่ได้รับมอบหมาย และเพื่อให้ผู้บริหารสามารถใช้คนหรือผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพที่สุด จึงมีผู้ให้แนวคิดและความสำคัญของการบริหารงานบุคคลไว้ดังนี้

Wagner and Hollenbeck (1995) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล ไว้ว่า การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญเพราะเป็นกระบวนการในการ วางแผนการจัดองค์กร การดำเนินงานและการควบคุมเพื่อความสำเร็จตามเป้าหมาย

Chuck (2010, Online) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการบริหารงานบุคคลไว้ว่า การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญเพราะเป็นการจัดวางขั้นตอนวิธีการทำงานที่ต้องอาศัยคนอื่น ในการดำเนินการตั้งแต่ต้นจนจบ โดยผู้บริหารต้องใช้ความรู้ความสามารถและเทคนิควิธีการต่าง ๆ ที่จะทำให้ประสบความสำเร็จในจุดมุ่งหมายขององค์กร

วัชรระ คณะทรง (2565) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลากร มีความสำคัญในการบริหารงานสถานศึกษา เป็นงานที่มุ่งเลือกสรรบุคคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ประสิทธิภาพ มีทัศนคติที่ดีเข้ามาทำงาน ในสถานศึกษารวมไปถึงการจัดให้มีการฝึกอบรมให้บุคคลากร เพื่อเพิ่มทักษะความรู้ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพซึ่งการบริหารงานที่ดีนั้น ย่อมขึ้นกับคุณภาพของบุคคลากรการร่วมมือประสานงานร่วมกันของบุคคลากร

ปทุมพร กาญจนอรรถ (2561) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งและเป็นปัจจัยที่สำคัญ ที่สุดในการดำเนินงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ เพราะคนเป็นศูนย์กลางในการพัฒนา รวมถึงเป็นผู้ขับเคลื่อนการพัฒนางานไปสู่เป้าประสงค์ และการบริหารบุคคลอย่างมีคุณภาพนั้น จะช่วยลดปัญหาความขัดแย้งในองค์กร เนื่องจากบุคคลากรสามารถเข้าใจหน้าที่ตัวเองอย่างชัดเจน มีการให้เกียรติและให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพราะทุกคนเห็นความสำคัญของงานและประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

สุภาภรณ์ หาญณรงค์ชัยกิจ (2561) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลเป็นส่วนสำคัญที่สุดของการบริหาร การบริหารถือเป็นหัวใจของการบริหาร การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นปัจจัยสำคัญต่อความก้าวหน้าของประเทศชาติ หากองค์กรใดไม่ให้ความสำคัญต่อการบริหารงานบุคคลแล้วจะทำให้งานด้านอื่น ๆ ในองค์กรดำเนิน ไปอย่างไรประสิทธิภาพ และประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลนั้น มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งถ้าองค์กรขาดบุคคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ขาดความซื่อสัตย์และขาดความขยัน ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน การดำเนินกิจกรรมขององค์กรนั้น ก็ไม่สามารถบรรลุเป้าหมายไปได้

ลิษา สมัครพันธ์ (2562) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารงานบุคคลมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานเป็น อย่างยิ่งในองค์กร เพราะเมื่อคนมีคุณภาพ มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแล้วย่อมส่งผลถึง ความสำเร็จในการบริหารงานด้านอื่น ๆ และส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งถือว่า เป็นงานสำคัญอย่างยิ่งที่ผู้บริหารต้องดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการบริหารงานบุคคลนั้นจะ ประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 2 ส่วน คือ งานและคนงานเป็นภารกิจที่จะต้องดำเนินการให้ สำเร็จแต่การที่ดำเนินการให้ภารกิจ สำเร็จนั้นจะต้องมีคนที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมที่จะปฏิบัติงานดังกล่าวด้วยจึงจะทำให้

งานสำเร็จและจำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากรอยู่เสมอรวมทั้ง การสร้างขวัญกำลังใจมีสวัสดิการที่เหมาะสมเพื่อให้คุณภาพชีวิตที่ดีในสังคม

เถลิงเกียรติ ไวกยี่ (2562) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญ เนื่องจากบุคคลหรือบุคลากรเป็นหัวใจสำคัญในการดำเนินงานขององค์กร และเป็นส่วนสำคัญในการผลักดันองค์กรให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ไม่ใช่เพียงแค่ทรัพยากรพื้นฐานทางการบริหารเท่านั้นแต่ยังเป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงที่สุดขององค์กร และเป็นปัจจัยสำคัญที่จะบ่งชี้ถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการดำเนินงานในอนาคต

วิภาดา สารมัย (2562) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารงานบุคคลเป็นปัจจัยที่ช่วยให้องค์กรสามารถไปสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารต้องมีความรู้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งจะช่วยวางแผนให้บุคคลมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานในองค์กร และมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ก็จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ

สงกรานต์ ตะโคตม (2563) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล มีความสำคัญ จำเป็นและส่งผลต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาทั้งระบบ เพราะบุคลากรเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในบรรดาปัจจัยการบริหารจัดการ นอกจากนี้บุคลากรยังมีผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของหน่วยงานได้

จากแนวคิดของนักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่าน สรุปได้ว่าการบริหารงานบุคคลมีความสำคัญโดยเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จขององค์กร ดังนั้นผู้บริหารต้องให้ความสำคัญ และมีความรู้ความสามารถในการบริหารงานบุคคล ทั้งด้านการวางแผนคัดเลือก สร้างขวัญกำลังใจความสัมพันธ์ของคนในองค์กร มีการใช้เครื่องมือหรือนวัตกรรมที่ทันสมัยมาช่วยในการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เมื่อบุคลากรมีความสามารถจะช่วยให้ผู้นำองค์กรให้ก้าวหน้าและประสบผลสำเร็จได้

กระบวนการบริหารงานบุคคล

Beach (1980) ได้กำหนดกระบวนการบริหารงานบุคคลไว้ คือ การคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน การปฐมนิเทศ การจัดฝึกอบรม การสร้างภาวะผู้นำในตัวบุคคล การประเมินผลในการปฏิบัติงาน การฝึกงาน การแก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่อง การให้คำแนะนำแก่ผู้ปฏิบัติงาน การให้ข้อเสนอแนะแก่ผู้มีอำนาจในการเพิ่มเงินเดือน การเลื่อนขั้น การเลื่อนตำแหน่งการโอน การย้าย และการให้ออกจากงาน การนำระเบียบต่าง ๆ มาใช้

Mondy and Noe (1990) ได้เสนอกระบวนการบริหารงานบุคคลไว้ 6 ประการ ดังนี้

1. การวางแผนทรัพยากรบุคคล การสรรหา และการคัดเลือก (Human resources planning, Recruitment, and selection)
2. การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human resource development)
3. การจ่ายค่าตอบแทนและการอำนวยความสะดวก (Compensation and benefits)
4. การดูแลความปลอดภัยและสุขภาพ (Safety and health)
5. การแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการ (Employee and labor relations)
6. การวิจัยเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคล (Human resource research)

เทพรัตน์ ดาวเรือง (2560) กล่าวว่า กระบวนการบริหารงานบุคคลกรเริ่มตั้งแต่ กระบวนการวางแผน กำลังคน การสรรหาการคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การปฐมนิเทศ การทดลองปฏิบัติงาน การบำรุงรักษา การพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงานและการให้ พ้นจากงาน ซึ่งเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกันอย่างต่อเนื่องเป็นระบบ

สุภาภรณ์ หาญณรงค์ชัยกิจ (2561) กล่าวว่า กระบวนการบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านการสรรหาบุคลากร ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน

วิภาดา สารรัมย์ (2562) กล่าวว่า กระบวนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร สถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1. การวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่ง
2. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
3. การบำรุงรักษาบุคคล
4. การประเมินผลการปฏิบัติงาน
5. การพัฒนาบุคลากร

สงกรานต์ ตะโคตร (2563) กล่าวว่า กระบวนการบริหารบุคคล เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการ บริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุดกับองค์กร โดยเริ่มตั้งแต่กระบวนการ สรรหา การพัฒนา การดำรงรักษา ตลอดจนการให้ออกจากงาน ซึ่งกระบวนการทั้งหมดต้องดำเนินการภายใต้หลักการบริหารและกฎหมายที่เกี่ยวข้องด้วย ซึ่งหากมีการบริหารจัดการที่ดี ย่อมนำมาซึ่งประโยชน์ทั้งแก่องค์กร หน่วยงานหรือตัวผู้ได้รับการพัฒนาเอง

สุภาภรณ์ หาญณรงค์ชัยกิจ (2561) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล เป็นกระบวนการ ดำเนินงานสรรหา บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงาน หรือตำแหน่งหน้าที่ที่

ต้องปฏิบัติมาร่วมปฏิบัติงานในองค์การอย่างเต็มศักยภาพ หลักการสำคัญ ๆ มี 4 ด้าน คือ ด้านการสรรหาบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร และ ด้านการบุคลากรพ้นจากงาน ซึ่งเป็นกระบวนการที่เกี่ยวพันกันอย่างต่อเนื่อง และเป็นระบบ

เทพรัตน์ ดาวเรือง (2560) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล เป็นการดำเนินงานเกี่ยวกับบุคคลตั้งแต่การวางแผนกำลังคน การสรรหาและคัดเลือกบุคคลตามคุณสมบัติที่เหมาะสมกับงาน การพัฒนาให้ความรู้ความสามารถ การบำรุงขวัญกำลังใจเพื่อให้บุคคลทุ่มเทความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ให้แก่หน่วยงาน การดำเนินการทางวิธี ตลอดจนการให้บุคลากรพ้นจากงาน ไม่ว่าจะเป็นกรณีใด ๆ

สรุปได้ว่า กระบวนการบริหารงานบุคคล คือ การดำเนินงานตั้งแต่การวางแผนอัตรา กำลังคน การสรรหา คัดเลือก การเสริมสร้างพัฒนาบุคลากร การบำรุงรักษา ประเมินผลการปฏิบัติงาน ตลอดจนการให้พ้นจากสภาพการทำงาน โดยมีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่สร้างความเชื่อมั่นได้เข้ามาช่วยบริหารจัดการให้เป็นระบบที่มีประสิทธิภาพ โดยดำเนินการตามนโยบาย ระเบียบ กฎเกณฑ์ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับองค์กร

ขอบข่ายการบริหารงานบุคคล

กระทรวงศึกษาธิการ (2550, อ้างอิงใน ลิขสา สมัครพันธ์, 2562) กำหนดขอบข่ายของการบริหารงานบุคคลไว้ว่า เพื่อให้การบริหารและการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาและสถานศึกษาสอดคล้องกับกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 ดังนี้

1. การวางแผนอัตรากำลัง
2. การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
3. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
4. การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
5. การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน
6. การลาทุกประเภท
7. การประเมินผลการปฏิบัติงาน
8. การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
9. การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน
10. การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
11. การอุทธรณ์และการร้องทุกข์

12. การออกจากราชการ

13. การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ

14. การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทาน

เครื่องราชอิสริยาภรณ์

15. การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

16. การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ

17. การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ

18. การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

19. การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต

20. การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การดำเนินการที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น

Decenzo and Robbins (2002) ได้กำหนดขอบข่ายของการบริหารงานบุคคลไว้ว่า

1. การวางแผน
2. การฝึกอบรมและพัฒนา
3. การจูงใจ
4. การบำรุงรักษา

Lunenburg and Ornstein (2008) ได้กำหนดขอบข่ายของการบริหารงานบุคคลไว้ว่า

1) การวางแผน 2) การสรรหา 3) การคัดเลือก 4) การพัฒนา 5) การประเมินผล การปฏิบัติงาน และ 6) การจ่ายค่าตอบแทน

รัตติพร พิทยะภัทร์ (2558) กล่าวว่า แนวคิดเกี่ยวกับขอบข่ายการบริหารบุคลากรครู ซึ่งประกอบด้วย 1) การวางแผนบุคลากร 2) การสรรหาบุคลากร 3) การคัดเลือกบุคลากร 4) การนำเข้าสู่หน่วยงาน 5) การประเมินผลปฏิบัติงาน 6) การพัฒนาบุคลากร 7) การกำหนดค่าตอบแทนและสวัสดิการ 8) การปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง 9) การให้ความมั่นคงในการปฏิบัติงานและการเจรจาต่อรอง และ 10) การให้ข้อมูลข่าวสาร

เทพรัตน์ ดาวเรือง (2560) กล่าวว่า ขอบข่ายการบริหารบุคลากรมี 9 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านการวางแผนอัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง
- 2) ด้านการเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 3) ด้านการดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนและการประเมินผล การปฏิบัติงาน
- 4) ด้านการลาทุกประเภท 5) ด้านการดำเนินการทางวินัย การรักษาวินัย การลงโทษ

การอุทธรณ์และการออกจากราชการ 6) ด้านการจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ 7) ด้านการจัดทำบัญชีรายชื่อการส่งเสริม ยกย่องเชิดชูเกียรติ และให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ 8) ด้านการส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะเพื่อการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 9) ด้านการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณวิชาชีพและการขอรับใบอนุญาต

ปทุมพร กาญจนอัถฐ์ (2561) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลมีขอบข่ายและภารกิจงาน 5 ประการ ได้แก่ 1) การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง 2) การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง 3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 4) วินัยและการรักษาวินัย 5) การออกจากราชการ

สุภาภรณ์ หาญณรงค์ชัยกิจ (2561) กล่าวว่า ขอบข่ายการบริหารงานบุคคลมีขอบข่าย 4 ด้าน ดังต่อไปนี้ 1) ด้านการสรรหาบุคลากร 2) ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร 3) ด้านการพัฒนาบุคลากร 4) ด้านการให้บุคลากรพ้นจากงาน

ลิษา สมัครพันธ์ (2562) กล่าวว่า ขอบข่ายการศึกษาการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 มี 8 ด้าน คือ 1) การวางแผนอัตรากำลัง 2) การสรรหาอัตรากำลัง 3) การคัดเลือกบุคคล 4) การฝึกอบรมและพัฒนา 5) การประเมินผลการปฏิบัติงาน 6) การจ่ายค่าตอบแทน 7) การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ และ 8) การออกจากราชการ

เถลิงเกียรติ ไวกยี่ (2562) กล่าวว่า ขอบข่ายงานบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา มี 12 ด้าน ประกอบด้วย 1) การวางแผนอัตรากำลัง 2) การกำหนดตำแหน่งและวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 3) การสรรหาบรรจุแต่งตั้ง 4) การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 5) เงินเดือนและค่าตอบแทน 6) การเลื่อนขั้นเงินเดือน 7) การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 8) การประเมินผลการปฏิบัติงาน 9) งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ 10) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ 11) วินัยและการรักษาวินัย และ 12) การออกจากราชการ

นวพัชญ์ นิตจันทร์ (2564) กล่าวว่า แนวคิดหน้าที่การบริหารงานบุคคล มี 11 ประการ ได้แก่ 1) การวางแผนกำลังคน (Manpower) 2) การสรรหา (Recruitment) 3) การคัดเลือก (Selection) 4) การนำเข้าสู่หน่วยงาน (Induction) 5) การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Appraisal) 6) การพัฒนา (Development) 7) สิ่งตอบแทน (Compensation) 8) ความต่อเนื่อง (Continuity) 9) ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน (Security) 10) การเจรจาต่อรอง (Negotiation) 11) ข้อมูลสารสนเทศ (Information)

สงกรานต์ ตะโคตม (2563) กล่าวว่า ขอบข่ายงานบริหารงานบุคคลมี 6 ด้าน คือ 1) การวางแผนอัตรากำลังและการจัดสรรตำแหน่ง 2) การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง 3) การพัฒนาบุคลากรเพื่อการปฏิบัติราชการ 4) วินัยและการรักษาวินัย 5) การออกจากราชการ และ 6) การประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนเงินเดือน

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีขอบข่ายการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาจากแนวความคิดของนักการศึกษา นักวิชาการและหน่วยงานทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ลักษณะดังกล่าว ไว้ดังนี้

ตาราง 1 การสังเคราะห์ขอบข่ายการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาตามแนวคิดของนักการศึกษานักวิชาการและหน่วยงานทางการศึกษาที่เกี่ยวข้อง

ขอบข่ายการ บริหารงานบุคคลของ สถานศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (2550)	Decenzo and Robbins (2002)	Lunenburg and Omsstein (2008)	รัตติพร พิทยะภัทร์(2558)	เทพรัตน์ ดาเวียง (2560)	ปทุมพร กาญจนอรรถ (2561)	สุภาภรณ์ หาญณรงค์ชัยกิจ (2561)	ลิษา สมศรีพันธ์ (2562)	เถลิงเกียรติ ไวกฤษี (2562)	นวพัชญ์ ฉัตรจันทร์ (2564)	สงกรานต์ ตะโคตม (2563)	ความถี่
1. การวางแผน อัตรากำลัง	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10
2. การจัดสรร อัตรากำลังข้าราชการ ครูและบุคลากร ทางการศึกษา				✓				✓		✓	4
3. การสรรหาและ บรรจุแต่งตั้ง		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10
4. การเปลี่ยนตำแหน่ง ให้สูงขึ้น การย้าย ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา				✓				✓			3

จากตาราง 1 เห็นได้ว่าการสังเคราะห์ขอบข่ายงานบริหารงานบุคคล ผู้วิจัยเลือกรายการจากความถี่ที่มีผู้ให้แนวคิดตั้งแต่ 7 คนขึ้นไป เพื่อเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย (conceptual framework) ดังนั้นขอบข่ายการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษามี 5 ด้าน ได้แก่ 1) การวางแผนอัตรากำลัง 2) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) การเลื่อนขั้นเงินเดือน 4) การประเมินผลการปฏิบัติงาน และ 5) การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

จากการสังเคราะห์แนวคิดขอบข่ายงานบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในแต่ละด้านของขอบข่ายงานบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ดังนี้

การวางแผนอัตรากำลัง

มีนักการศึกษาและนักวิชาการหลายคนกล่าวถึง การวางแผนอัตรากำลังไว้ดังนี้

โนริย์ ทร์พย์โสภณ (2559) กล่าวว่า การวางแผน อัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง หมายถึง กระบวนการของการคาดการณ์ความต้องการ ด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์การ ตั้งแต่ก่อนบุคคลเข้าร่วมงานกับองค์การ ขณะปฏิบัติงานอยู่ในองค์การ จนกระทั่งเขาต้องพ้นออกจากองค์การ เพื่อให้องค์การใช้เป็นแนวทางปฏิบัติในการบริหารงานบุคลากร เพื่อใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด

สุภาภรณ์ หาญณรงค์ชัยกิจ (2561) กล่าวว่า กระบวนการวางแผนการสภาพ จัดอัตรากำลังบุคลากร ตามความต้องการของสถานศึกษา เป็นกิจกรรมที่กระทำขึ้นเพื่อแสวงหาและชักชวนบุคคลที่มีความรู้ความสามารถหรือคุณสมบัติตามที่องค์การต้องการมาสมัครงานกับองค์การเพื่อองค์การจะได้ดำเนินการ เลือกสรรบุคลากรที่เหมาะสมที่สุดซึ่งวิธีการสรรหา ประกอบด้วย การวางแผนกำลังคน การเลือกสรร บรรจุแต่งตั้ง และการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

เถลิงเกียรติ ไวกยี่ (2562) กล่าวว่า การวางแผนอัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่ง และวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หมายถึง การดำเนินงานของสถานศึกษาโดยการวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคน นำแผนอัตรากำลังมากำหนดตำแหน่ง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เสนอแผนอัตรากำลังของสถานศึกษาโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไปยังสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและนำเสนอสู่การปฏิบัติ จากนั้นทำภาระงานสำหรับข้าราชการครูและบุคลากร นำแผนอัตรากำลังมากำหนดตำแหน่งรวบรวมคำขอและผลงานการขอเลื่อนวิทยฐานะเสนอไปยังผู้มีอำนาจพิจารณาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมและเสนอขออนุมัติ ตัด โอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือน

วิภาดา สารัมย์ (2562) กล่าวว่า การวางแผนกำลังคนและกำหนดตำแหน่ง หมายถึง กระบวนการสำรวจความต้องการ เพิ่มหรือลดจำนวนบุคลากร โดยจัดทำแผน อัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ สอดคล้องกับความต้องการของ สถานศึกษา การจัดทำคู่มือและแผนภูมิโครงสร้างการบริหารงานบุคคลอย่างชัดเจน วิเคราะห์ ปริมาณงาน กำหนดคุณสมบัติของบุคคลตามความรู้ ความสามารถให้เหมาะสม กับงานจัดหา ทรัพยากรบุคคลให้เพียงพอกับความต้องการทั้งในปัจจุบันและอนาคต เพื่อที่จะทำให้สามารถ ปฏิบัติภารกิจขององค์กรได้บรรลุเป้าหมาย

สงกรานต์ ตะโคตม (2563) กล่าวว่า การวางแผนกำลังอัตรากำลังและการ กำหนดตำแหน่ง หมายถึง กระบวนการในการวางแผนเพื่อวางคนให้เหมาะสมกับงาน เวลา สถานที่ โดยมุ่งให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร หากมีการวางแผนที่ดี ใช้คนได้ตรงตามกับงาน ความถนัดและเป็นสิ่งที่เขาชอบด้วยแล้วยิ่งจะทำให้งานนั้น ๆ ประสบความสำเร็จ ได้อย่างแน่นอน

ศศิวิมล คนเสงี่ยม (2563) กล่าวว่า การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนด ตำแหน่ง หมายถึง การวิเคราะห์ภารกิจและประเมินสภาพความต้องการกำลังคน การกำหนด ตำแหน่ง จัดทำแผนอัตรากำลัง การขอเลื่อนตำแหน่งหรือวิทยฐานะ แจ้งภาระงาน มาตรฐาน คุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพ และเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใน สถานศึกษาอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เพียงพอ ต่อการปฏิบัติงานในสถานศึกษา

สรุปได้ว่า การวางแผนอัตรากำลัง หมายถึง การวางแผนความต้องการกำลังคน ในปัจจุบันและอนาคตให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา

การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

มีนักการศึกษาและนักวิชาการหลายคนกล่าวถึง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ไว้ดังนี้

รัตติพร พิทยะภักดิ์ (2558) กล่าวว่า การสรรหาบุคลากร หมายถึง กระบวนการ ในการแสวงหาบุคคล การชักจูงบุคคลที่ มีความรู้ความสามารถ มีคุณสมบัติตาม ที่ต้องการและมีทัศนคติที่ดีต่อองค์การเข้ามาสู่องค์การโดยให้เกิดความสนใจมาสมัครงานใน ตำแหน่งที่ต้องการกับองค์การ เพื่อองค์การจะได้คัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมที่สุด

วนิดา เหลนปก (2560) กล่าวว่า การสรรหาบุคคล คือ การสรรหา และคัดเลือกบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กร ตามลักษณะของคุณสมบัติต่าง ๆ ที่ถูก กำหนดขึ้น เพื่อให้ตรงกับตำแหน่งที่ว่างลง ซึ่งการสรรหาได้มีการใช้วิธีการรับสมัครอย่าง

หลากหลาย เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถตรงตามความต้องการ จึงนับว่า การสรรหาเป็นกระบวนการที่สำคัญประการหนึ่งที่ผู้บริหารต้องให้ความสนใจและเอาใจจริงเอา จังเพราะบุคลากรเป็นกลไกในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมาย

สุภาภรณ์ หาญณรงค์ชัยกิจ (2561) กล่าวว่า การสรรหาบุคลากร หมายถึง กระบวนการวางแผนการจัดอัตรากำลังบุคลากร ตามความต้องการของสถานศึกษา เป็นกิจกรรมที่กระทำขึ้นเพื่อแสวงหาและชักชวนบุคคลที่มีความรู้ความสามารถหรือคุณสมบัติ ตามที่องค์การต้องการ มาสมัครงานกับองค์การเพื่อองค์การจะได้ดำเนินการเลือกสรร บุคลากรที่เหมาะสมที่สุดซึ่งวิธีการสรรหา ประกอบด้วย การวางแผนกำลังคน การเลือกสรร บรรจุแต่งตั้งและการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

วิภาดา สารัมย์ (2562) กล่าวว่า การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง กลวิธีใน การค้นหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานเข้ามาร่วมปฏิบัติงานโดยใช้วิธีการ กระบวนการและหลักการต่าง ๆ ที่เหมาะสม โดยจัดทำแนวทางปฏิบัติงาน การสร้างแรงจูงใจ ในเรื่องของโอกาสในความก้าวหน้า มีการประชาสัมพันธ์ กำหนดคุณสมบัติ มีการตั้ง คณะกรรมการในการสรรหา มีการทดลองปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งในแต่ละขั้นตอน จะต้องดำเนินการ ด้วยความยุติธรรม จะส่งผลให้ได้บุคลากรที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

สงกรานต์ ตะโคตม (2563) กล่าวว่า การสรรหาเป็นกระบวนการ ในการสรรหาและกระตุ้นจูงใจให้บุคคลที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่ง มาสมัครในตำแหน่งที่ เราต้องการ เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าหน่วยงานจะได้บุคลากรที่มีความสามารถตรงกับความ ต้องการที่กำหนดไว้

เถลิงเกียรติ ไวกยี่ (2562) กล่าวว่า การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง การดำเนินงานของสถานศึกษาโดยเสนอ ความต้องการข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษาต่อสำนักงานเขตพื้นที่ดำเนินการสรรหาเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเป็นข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลังที่สถานศึกษากำหนด แจ้งภาระงาน มาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพและเกณฑ์การประเมินผลการ ปฏิบัติงานให้แก่ข้าราชการครูบุคลากรทางการศึกษาดำเนินการทดลอง ปฏิบัติหน้าที่ราชการ สำหรับบุคลากรทางการศึกษา ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน รายงานผลการ ปฏิบัติหน้าที่ต่อ สำนักงานเขตพื้นที่และดำเนินการแต่งตั้งหรือสั่งให้พ้นจากสภาพการเป็นข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา

ศศิวิมล คนเส่งยม (2563) กล่าวว่า การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง การเสนอความต้องการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ดำเนินการสรรหา ได้แก่

การสอบแข่งขันเพื่อบรรจุ และแต่งตั้งบุคคล ดำเนินการแต่งตั้ง การย้าย หรือการโอน หรือสั่งให้พ้นจากสภาพการเป็นข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษาตามอำนาจหน้าที่ที่กำหนด เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ ของทางสถานศึกษา

จากความหมายข้างต้น สรุปได้ว่า การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง หมายถึง กระบวนการที่ใช้เพื่อเลือกบุคคลที่เหมาะสมและมีความสามารถในตำแหน่งหน้าที่หรือตำแหน่งงานที่กำหนด

การเลื่อนขั้นเงินเดือน

มีนักการศึกษาและนักวิชาการหลายคนกล่าวถึง การเลื่อนขั้นเงินเดือน ไว้ดังนี้

เทพรัตน์ ดาวเรือง (2560) กล่าวว่า ด้านการดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือนและการประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การให้บำเหน็จความดีความชอบตอบแทนให้แก่ข้าราชการประพฤติดนอยู่ในจรรยา มีระเบียบวินัย และปฏิบัติราชการในรอบครึ่งปีที่ผ่านมาอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ และเป็นเครื่องมือพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญ เช่นเดียวกับการศึกษาและการฝึกอบรมโดยมีความสำคัญในแง่ของการปรับ เงินเดือน การเลื่อนขั้นตำแหน่งประกอบด้วย ผู้บริหารแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นโดยยึดหลักคุณธรรม มีความเที่ยงตรง เปิดเผย โปร่งใสและพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานเป็นหลัก และความประพฤติในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ รวมทั้งวิธีการที่ผู้บริหารได้บันทึกและลงความเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ในช่วงเวลาหนึ่ง ๆ ของผู้ใต้บังคับบัญชาว่ามีความสามารถปฏิบัติงานได้เพียงใดโดยพิจารณาจากปริมาณและคุณภาพของงานที่ผู้บังคับบัญชานับถือไว้ หรือจากการสังเกตและวินิจฉัยโดยเปรียบเทียบมาตรฐานที่ตั้งไว้

เถลิงเกียรติ ไวทยิ (2562) กล่าวว่า การเลื่อนขั้นเงินเดือน หมายถึง การดำเนินงานของสถานศึกษาโดยประกาศเกณฑ์การประเมินและแนวปฏิบัติในการพิจารณาความดีความชอบให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาทราบ แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน รวบรวมข้อมูล พร้อมความเห็นของผู้มีอำนาจในการประเมิน แจ้งคำสั่งไม่เลื่อนขั้นเงินเดือนพร้อมบอกเหตุผลหรือสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในฐานะผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง

เอกสิทธิ์ สนามทอง (2560) ได้กล่าวว่า เงินเดือนและเลื่อนเงินเดือน คือ การบริหารค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่เพียงพอและเป็นธรรม ซึ่งค่าตอบแทนที่พนักงานจะได้รับนั้นมีหลาย รูปแบบ เช่น ค่าตอบแทนในรูปของเงิน และค่าตอบแทนที่ไม่ใช่รูปเงิน เป็นต้น

สืบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา (2564) ได้กล่าวว่า การบริหารค่าตอบแทน หมายถึง การออกแบบ การวางแผนและดำเนินการเกี่ยวกับการให้ค่าตอบแทนกับบุคลากรในองค์กรเพื่อจูงใจให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้าต่อไปในอนาคต การบริหาร ค่าตอบแทนที่ดีนั้น ควรมีความยืดหยุ่นเพียงพอที่จะตอบสนองความต้องการของคนที่แตกต่างกัน และ ทำให้บุคคลแต่ละคนรับรู้ได้ถึงความสำคัญที่องค์กรตอบแทนในความทุ่มเทความสามารถและผลงานที่ได้แสดงออกมา

วัชรระ คณะทรง (2565) ได้กล่าวว่า เงินเดือนและเลื่อนเงินเดือน หมายถึง การจัดสรรผลประโยชน์ และค่าตอบแทนที่ได้จากการทำงาน อย่างยุติธรรมไม่มีความเหลื่อมล้ำ เพื่อสร้างจูงใจให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า การเลื่อนขึ้นเงินเดือน หมายถึง การส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรที่เกี่ยวกับค่าตอบแทนและผลประโยชน์โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

การประเมินผลการปฏิบัติงาน

มีนักการศึกษาและนักวิชาการหลายคนกล่าวถึง การประเมินผลการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

เถลิงเกียรติ ไวกยี่ (2562) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การดำเนินงานของสถานศึกษาโดยกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและดัชนีชี้วัดผลการปฏิบัติงาน ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงาน นำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์และรายงานผลการประเมินการปฏิบัติงานในส่วนที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้องขอได้รับทราบ

สงกรานต์ ตะโคตร (2563) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง กระบวนการในการประเมินค่าในการปฏิบัติงานของบุคลากรทั้งที่เป็นผลการปฏิบัติงาน และคุณลักษณะต่าง ๆ ด้วยวิธีการที่หลากหลายวิธีโดยนำผลที่ได้มาเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ผลที่ได้จากการประเมินสามารถนำมาใช้ในวัตถุประสงค์ต่าง ๆ ตามที่ผู้ประเมินต้องการ

รัตติพร พิทยะภักดิ์ (2558) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ระบบที่องค์กรจัดทำขึ้นมา เพื่อหาคุณค่าของบุคลากรในแง่ของการปฏิบัติงาน อันได้แก่ การกำหนดบุคคลที่ทำหน้าที่ประเมินผลการ ปฏิบัติงาน วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน และวัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

วิภาดา สารัมย์ (2562) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การแต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน โดยวิธีการและหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ที่มีมาตรฐานเดียวกันเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีเกณฑ์การปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรมและชัดเจนในการประเมินค่าผลการปฏิบัติงานของ บุคคลอย่างเป็นระบบ

และต่อเนื่อง โดยใช้วิธีการสังเกต จดบันทึกเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติตนให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ มีผลงานเป็นที่ประจักษ์และบรรลุวัตถุประสงค์ เพื่อให้ได้รับบำเหน็จความชอบ คำชมเชย รางวัล เครื่องหมายเชิดชูเกียรติ การเลื่อน เงินเดือน รวมไปถึงการกำหนดหลักเกณฑ์บทลงโทษที่มีมาตรฐานในการปฏิบัติงาน เพื่อบันทึกเป็นข้อมูล ปรับปรุงพัฒนาบุคลากรในส่วนที่ยังบกพร่องเพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงาน

ศศิวิมล คนเสี้ยม (2563) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง กระบวนการในการตรวจสอบและติดตามการทำงาน การกำหนดวัตถุประสงค์การประเมินผล การปฏิบัติงาน การวัดผล การปฏิบัติงานของบุคลากร โดยมีการปฏิบัติที่เป็นไปแนวทางเดียวกัน มีความยุติธรรมและมีหลักเกณฑ์ ที่ชัดเจน มีการสร้างขวัญและกำลังใจหรือการลงโทษ

สรุปได้ว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง กระบวนการที่ใช้เพื่อวัดและประเมินประสิทธิภาพของบุคลากรในสถานศึกษา

การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

มีนักการศึกษาและนักวิชาการหลายคนกล่าวถึง การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ไว้ดังนี้

รัตติพร พิทยะภักดิ์ (2558) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการเพิ่มศักยภาพของบุคคลในองค์การผ่านกระบวนการให้การศึกษา การฝึกอบรม การสร้างโอกาสการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้เป็นประโยชน์ต่อองค์การ และ บุคลากร

วนิดา เหลนบก (2560) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การกระตุ้นให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจและ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยการจัดการอบรมสัมมนา เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจ ในหน้าที่ที่ตนได้รับมอบหมายอย่างชัดเจน อันจะส่งผลดีแก่องค์กรในด้านต่าง ๆ ทั้งการบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ นอกจากนี้ยังช่วยลดภาระค่าใช้จ่าย ประหยัดเวลาอันเกิดจากการฝึกอบรมแก่บุคลากร นับว่าการพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งที่จำเป็นและสำคัญอย่างยิ่งที่องค์กรต้องพึงปฏิบัติ

สุภาภรณ์ หาญณรงค์ชัยกิจ (2561) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร เป็นการดำเนินการเกี่ยวกับแผนพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษากระตุ้นหรือจูงใจให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง จัดส่งบุคลากรร่วมการอบรมสัมมนา และศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพสนับสนุนให้บุคลากร ศึกษาต่อในระดับ

ที่สูงขึ้น จัดกิจกรรมการนิเทศภายใน เพื่อแนะนำการปฏิบัติงานแก่บุคลากรให้มีคุณภาพอย่างสม่ำเสมอ

วิภาดา สารัมย์ (2562) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการส่งเสริมเจตคติที่ดี ปรับปรุงเจตคติที่ไม่ดี เพิ่มพูนประสบการณ์ และความรู้ความสามารถให้แก่บุคลากรในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาตนเอง จัดให้ บุคลากรเข้าร่วมประชุม อบรมสัมมนา การปฏิบัติการด้านวิชาการ และการสร้างผลงานด้านต่าง ๆ รวมถึงมีการศึกษาดูงานในสถานศึกษาหรือหน่วยงานของภาครัฐและเอกชน ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่องและครอบคลุมทุกคน เพื่อที่จะสามารถนำความรู้ความสามารถมาใช้ในการพัฒนางานให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา

เถลิงเกียรติ ไวกยี่ (2562) กล่าวว่า การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หมายถึง การดำเนินงานของสถานศึกษาโดยวิเคราะห์ความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนา จัดทำแผนพัฒนา ดำเนินการพัฒนา สร้างและพัฒนาความร่วมมือกับเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการศึกษาในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และประเมินผลการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และนำผลการประเมินไปใช้ในการวางแผนพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อไป

สงกรานต์ ตะโคตม (2563) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรเพื่อการปฏิบัติราชการ หมายถึง กระบวนการส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้นด้วยวิธีการที่หลากหลาย เป็นหน้าที่ของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้การปฏิบัติงานของตัวบุคลากร และกลุ่มคนในหน่วยงานดีขึ้น เนื่องจากประสิทธิภาพขององค์กรขึ้นอยู่กับความสามารถ

สรุปได้ว่า การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หมายถึง การส่งเสริมบุคลากรให้มีทักษะด้านต่าง ๆ ที่จำเป็นและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

เทคโนโลยีดิจิทัล

ความหมายของเทคโนโลยีดิจิทัล

ปัจจุบันเทคโนโลยีดิจิทัล มีบทบาทและความสำคัญในการบริหารจัดการให้สถานศึกษามีระบบการทำงานที่เป็นระบบ รวดเร็ว และประสบความสำเร็จได้เป็นอย่างดี ซึ่งมีผู้ให้ความหมายเทคโนโลยีดิจิทัล ดังนี้

ยศระวี วายทองคำ (2563) ได้ให้ความหมายเทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง เทคโนโลยีที่เกิดจากความรู้และวิธีการทางวิทยาศาสตร์มาประยุกต์ โดยใช้วิธีการนำสัญลักษณ์ศูนย์และหนึ่ง แทนค่าสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้มนุษย์ใช้ประโยชน์

ปณณัฐฐา มาเชค (2565, สื่อออนไลน์) กล่าวว่า การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง การนำวัสดุ อุปกรณ์ด้านคอมพิวเตอร์ อุปกรณ์การสื่อสาร ระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ เทคโนโลยีสารสนเทศ โดยใช้วิธีการนำสัญลักษณ์ศูนย์และ หนึ่งแทนค่าสิ่งต่าง ๆ หรือ วิธีการเชิงตัวเลขในทฤษฎีข้อมูลหรือระบบข้อมูล เป็นเครื่องมือสนับสนุนการบริหารงานองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

สุพรรณี รตนโรจน์มงคล (2563) กล่าวว่า การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง กระบวนการที่มีการพัฒนาสิ่งที่อยู่จากเดิมให้มีความรวดเร็วสะดวกสบาย ลดขั้นตอนยุ่งยาก และก่อให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ ที่สามารถทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพในการสร้างผลผลิต จนก่อให้เกิดผลตอบแทนหรือกำไรที่เพิ่มขึ้น

มณีนุช ภูยงดี (2564) กล่าวว่า การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เป็นการนำเอาเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามามีบทบาทในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ อาทิ คอมพิวเตอร์ สมาร์ทโฟน หรือแม้กระทั่งสื่อออนไลน์มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อพัฒนาและตอบโต้การดำเนินชีวิตที่สะดวกสบาย หรือพัฒนากระบวนการทำงานให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2565, สื่อออนไลน์) กล่าวว่า การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล คือ ทักษะความเข้าใจ และใช้เทคโนโลยีดิจิทัล หรือ Digital literacy หมายถึง ทักษะในการนำเครื่องมือ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบัน เช่น คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ แทปเลต โปรแกรมคอมพิวเตอร์ และสื่อออนไลน์ มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ในการสื่อสาร การปฏิบัติงาน และการทำงานร่วมกัน หรือใช้เพื่อพัฒนากระบวนการทำงาน หรือระบบงานในองค์กรให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง การใช้เครื่องมือที่มีความสามารถในการทำงานอย่างเป็นระบบอัตโนมัติ โดยมีความสามารถในการเรียนรู้และพัฒนาได้เหมือนมนุษย์ ในการคิดวิเคราะห์ วางแผน ตัดสินใจ เพื่อช่วยให้การบริหารจัดการงานในองค์กรได้สะดวก รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ

องค์ประกอบของการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2565, สื่อออนไลน์) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ไว้ดังนี้

1. การใช้งานคอมพิวเตอร์ เป็นการใช้งานอุปกรณ์คอมพิวเตอร์เป็นแหล่งจัดเก็บข้อมูลขนาดใหญ่ โดยมีการใช้งานฮาร์ดแวร์และระบบปฏิบัติการของคอมพิวเตอร์ในการจัดการข้อมูลตัวอักษร ภาพ เสียง หรือภาพเคลื่อนไหวสามารถสำรองข้อมูลที่สำคัญในการทำงานของผู้ใช้คอมพิวเตอร์ รวมไปถึงอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์เคลื่อนที่ เช่น คอมพิวเตอร์พกพาในระบบปฏิบัติการที่หลากหลาย

2. การใช้งานอินเทอร์เน็ต เป็นการใช้ระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ขนาดใหญ่ที่สุดของโลก เป็นการเชื่อมต่อเครื่องคอมพิวเตอร์หลาย ๆ เครื่องจากทั่วโลกมาเชื่อมต่อเข้าด้วยกัน ทำให้สามารถติดต่อสื่อสารและแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างกันได้ทั่วโลก โดยผ่านการใช้งานเว็บเบราว์เซอร์ ในการสืบค้นข้อมูลที่ใช้ต้องการ หรือการส่งข้อมูลระหว่างผู้ใช้ผ่านทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ ทำให้ประหยัดเวลา รวดเร็ว ทันสมัย ทันเวลา

3. การใช้งานเพื่อความมั่นคงปลอดภัย เป็นการใช้งานเพื่อการรักษาสภาพความลับ ความปลอดภัยในการใช้งานข้อมูลส่วนตัวของผู้ใช้ที่เป็นข้อมูลขนาดใหญ่ที่อยู่ในระบบ มักมีความเสี่ยงต่อการถูกโจมตีหรือถูกขโมยความเป็นส่วนตัวส่วนตัวของผู้ใช้ หรือข้อมูลของผู้ใช้ถูกทำลาย

4. การใช้โปรแกรมประมวลคำ เป็นการใช้โปรแกรมสร้างเอกสาร ใช้ในการเขียนหนังสือราชการ บันทึกข้อความ ผลงานทางวิชาการ โดยสามารถจัดเรียงรูปแบบงานได้ตามความต้องการ สามารถตรวจทานและแก้ไขได้โดยไม่ต้องพิมพ์ใหม่ทั้งหมด

5. การใช้โปรแกรมตารางคำนวณ เป็นการใช้โปรแกรมที่อำนวยความสะดวกในการคิดคำนวณ มีลักษณะเป็นตาราง มีการใช้สูตรในการช่วยคำนวณข้อมูลและสร้างฐานข้อมูลให้เป็นระเบียบเรียบร้อย สามารถตรวจทานและแก้ไขได้โดยไม่ต้องพิมพ์ใหม่ทั้งหมด

6. การใช้โปรแกรมการนำเสนองาน เป็นการใช้โปรแกรมที่ใช้สำหรับการแสดงหรือการนำเสนอผลงาน โดยจะนำเอาข้อมูลต่าง ๆ เช่น ตัวอักษร ตัวเลข รูปภาพ กราฟ ตาราง หรือข้อมูลอื่นใด มาจัดการให้อยู่ในรูปของสไลด์โดยใช้โปรแกรมนำเสนองานออนไลน์ หรือ โปรแกรมนำเสนองานบนคอมพิวเตอร์ ที่มีขั้นตอนการทำงานที่ไม่ยุ่งยากทำให้การทำงานทำได้ง่าย สะดวก รวดเร็ว

7. การใช้โปรแกรมสร้างสื่อดิจิทัล เป็นการใช้โปรแกรมสร้างเว็บนำเสนอผลงานโดยการใช้สื่อดิจิทัลเพื่อการทำงานตามวัตถุประสงค์ การใช้โปรแกรมตกแต่งภาพ การใช้โปรแกรมจับการทำงานของหน้าจอเพื่อเผยแพร่หรือบรรยายข้อมูล และการใช้โปรแกรมตัดต่อสื่อภาพเคลื่อนไหว เช่น การสร้างเทคโนโลยีดิจิทัลในการเก็บข้อมูลสารสนเทศและนำเสนอเผยแพร่เอกสาร

8. การทำงานร่วมกันแบบออนไลน์ เป็นการทำงานที่อาศัยเครือข่าย อินเทอร์เน็ตในการทำงานร่วมกัน โดยผู้ร่วมงานนั้นไม่จำเป็นต้องอยู่ในพื้นที่เดียวกันก็สามารถทำงานร่วมกันได้ โดยการแบ่งปันความคิดเห็นกับผู้ร่วมงานทำงานร่วมกับผู้ร่วมงานจากระยะไกล มีความยืดหยุ่นไปพร้อมกัน รักษาการควบคุมด้วยการติดตามเอกสารได้จากทุกที่ ตั้งแต่ขั้นการเสนอแนวคิดไปจนถึงการเผยแพร่ ซึ่งช่วยประหยัดเวลาและค่าใช้จ่าย สมาชิกในกลุ่มไม่จำเป็นต้องเดินทางมานั่งทำงานร่วมกัน เราสามารถช่วยกันคิด ช่วยกันทำได้จากทุกสถานที่ เพียงแค่นัดเวลากันล่วงหน้า หรือหากเวลาไม่ตรงกัน ก็สามารถเข้ามาดูความคืบหน้าและแก้ไขในภายหลังได้

9. การใช้ดิจิทัลเพื่อความมั่นคงปลอดภัย เป็นการป้องกันภัยคุกคามด้านความมั่นคงปลอดภัยของข้อมูลโดยการปฏิบัติตามหลักเพื่อรักษาความปลอดภัยในการใช้ข้อมูลผ่านอินเทอร์เน็ต พร้อมทั้งการปฏิบัติตามหลักการใช้เว็บเบราว์เซอร์อย่างปลอดภัยโดยใช้วิธีการเข้ารหัส และการกำหนดรูปแบบพิสูจน์ตัวตนของผู้ใช้งานด้วยสิ่งที่เป็นสัญลักษณ์ หรือสิ่งที่ผู้ใช้รู้คนเดียว

สมาธิ นิลวิเศษ (2562) กล่าวว่า องค์ประกอบของการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล มีจำนวนองค์ประกอบ 7 องค์ประกอบ ประกอบด้วย 1) การรู้เท่าทันสื่อดิจิทัล 2) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 3) การสร้างสรรค์สื่อดิจิทัล 4) การเลือกใช้สื่อดิจิทัล 5) การสร้างสรรค์สื่อเทคโนโลยี 6) ความตระหนักรู้การใช้สื่อดิจิทัล และ 7) การสร้างสรรค์สื่อเบื้องต้น

โสภณ เลียดทอง (2564) กล่าวว่า องค์ประกอบของการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล มีจำนวนองค์ประกอบ 6 องค์ประกอบ ประกอบด้วย 1) ด้านการใช้โปรแกรมประมวลผลคำ 2) ด้านการใช้โปรแกรมตารางคำนวณ 3) ด้านการใช้งานโปรแกรมการนำเสนอองาน 4) ด้านการทำงานร่วมกันแบบออนไลน์ 5) ด้านการใช้โปรแกรมสร้างสื่อดิจิทัล และ 6) ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อความมั่นคงปลอดภัย

ทินกร เผ่ากันทะ (2565) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่มีความสำคัญดังนี้

1. การยอมรับเทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลง ภารกิจที่สำคัญของการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษา คือ การเข้าใจแนวคิดและยอมรับเทคโนโลยี นวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับบุคคล ระดับองค์กร ด้วยการยอมรับระดับบุคคลนี้มีการยอมรับที่ไม่เท่ากัน มีความแตกต่างกันในหลายมิติ เช่น อายุ ภูมิหลัง หรือแม้แต่ความสนใจของแต่ละบุคคล และมีขั้นตอนของการเข้าใจที่แตกต่างกัน

2. การเข้าถึงเทคโนโลยี การบริหารเทคโนโลยีสำหรับสถานศึกษาคือสิ่งที่สำคัญ คือการที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนพร้อมทั้งให้ครูใช้เทคโนโลยีมาใช้เป็นเครื่องมือในการค้นคว้าและพัฒนาความรู้ของตนและของนักเรียนไปพร้อมกันรวมทั้งสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาของโรงเรียน รวมทั้งมีแผนงานที่ชัดเจน มีการวางโครงสร้างพื้นฐานเกี่ยวข้องกับสถานที่ อุปกรณ์และการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ

3. การเสริมสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ด้วยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองในเรื่องของ ICT และ นำ ICT มาเป็นเครื่องมือในการจัดการเรียนรู้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนรู้ของตนเองและของผู้เรียน ผู้บริหาร มีการจัดอบรมและแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ในรูปแบบที่หลากหลายโดยใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นตัวกลาง แล้วนำมาประยุกต์ใช้ในบริบทของตน

4. การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนการสอนของครูและการศึกษาค้นคว้าของผู้เรียนผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูมีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการศึกษาค้นคว้าหรือเป็นเครื่องมือในการสืบค้นข้อมูลการติดต่อสื่อสารและการสร้างผลงานทางวิชาการ ส่งเสริมให้ครูและนักเรียนมีการใช้สื่อเทคโนโลยีในการตอบโต้ระหว่างกัน

รัตนาวดี เทียงตรง (2565) กล่าวว่า องค์ประกอบของการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล มีจำนวน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการออกแบบการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 2) ด้านการพัฒนาการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 3) ด้านการนำเทคโนโลยีดิจิทัลไปใช้ 4) ด้านการประเมินผลการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

แพรวพลอย พัฒนะแสง (2565) ได้สรุปองค์ประกอบของการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัลได้ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) คลาวด์คอมพิวติ้ง (Cloud Computing) 2) เครือข่ายสังคมออนไลน์ (Social Network) และ 3) อุปกรณ์สื่อสาร (Mobility Device) มีรายละเอียด ดังนี้

1. คลาวด์คอมพิวติ้ง (Cloud Computing) หมายถึง บริการที่ใช้กำลังประมวลผล หน่วยจัดเก็บข้อมูล และระบบออนไลน์ต่าง ๆ จากผู้ให้บริการ เพื่อลดความยุ่งยากและซับซ้อนในการ ติดตั้ง ดูแลระบบ ช่วยประหยัดเวลา และลดต้นทุนในการสร้างระบบคอมพิวเตอร์และเครือข่ายเอง ซึ่งมีทั้งแบบบริการฟรีและแบบเสียค่าใช้จ่าย โดยสามารถเข้าใช้บริการผ่านระบบอินเทอร์เน็ต

2. เครือข่ายสังคมออนไลน์ (Social Network) หมายถึง เว็บไซต์หรือโปรแกรมคอมพิวเตอร์ที่อนุญาตให้สื่อสารและแลกเปลี่ยนข้อมูลสารสนเทศกันในอินเทอร์เน็ตด้วยการใช้

ในคอมพิวเตอร์ หรือโทรศัพท์เคลื่อนที่ ที่สามารถติดต่อสื่อสารกันภายในสถานศึกษา หรือระหว่างกลุ่มงาน เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูล เอกสารต่าง ๆ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน สะดวก รวดเร็ว และลด ขั้นตอนในการดำเนินงาน

3. อุปกรณ์สื่อสาร (Mobility Device) หมายถึง อุปกรณ์พกพาที่สามารถใช้งานได้ ทุกสถานที่ เช่น โทรศัพท์มือถือ, สมาร์ทโฟน, แท็บเล็ต และอุปกรณ์คอมพิวเตอร์อื่น ๆ มีความสามารถเข้าถึงบริการอินเทอร์เน็ต และแอปพลิเคชันที่ผู้ให้บริการกำหนดได้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2560, สื่อออนไลน์) ได้ให้ความหมาย ความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง การนำประสบการณ์ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับ ใช้เพื่อการพัฒนางาน และพัฒนาองค์กรด้วยการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างถูกต้อง เหมาะสม และมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 7 หน่วย ดังนี้

1. การเข้าถึงและในการตระหนักใช้ดิจิทัล ได้แก่ การใช้งานคอมพิวเตอร์ ใช้งานฮาร์ดแวร์ ใช้งานระบบปฏิบัติการในการจัดการข้อมูล สืบค้นข้อมูล ใช้งานอุปกรณ์ เคลื่อนที่ใช้งานคลาวด์คอมพิวติง ใช้งานอินเทอร์เน็ต ใช้งานเว็บเบราว์เซอร์สืบค้นข้อมูล ใช้งาน ไปรษณีย์ อิเล็กทรอนิกส์ ใช้งานปฏิทิน ใช้งานสื่อสังคม ใช้งานโปรแกรมการสื่อสารใช้ธุรกรรม อิเล็กทรอนิกส์ ใช้งานเพื่อความมั่นคงปลอดภัย ใช้บัญชีรายชื่อบุคคลป้องกันภัยคุกคาม ป้องกันมัลแวร์ใช้อินเทอร์เน็ตอย่างปลอดภัยและถูกต้อง

2. การใช้งานเครื่องมือด้านดิจิทัลหรือแอปพลิเคชัน ขั้นต้นสำหรับการทำงาน ได้แก่ การใช้โปรแกรมประมวลผลคำ จัดการงานเอกสาร จัดรูปแบบข้อความ จัดการกับ ย่อหน้าในเอกสาร แทรกวัตถุลงในงานเอกสาร จัดรูปแบบเอกสาร พิมพ์เอกสาร ตรวจสอบ งานเอกสาร การใช้โปรแกรม ตารางคำนวณ จัดการตารางคำนวณ ปรับแต่งข้อมูลในแผ่นงาน จัดรูปแบบข้อมูลในแผ่นงาน พิมพ์แผ่นงาน ใช้สูตรฟังก์ชันเพื่อการคำนวณ แทรกวัตถุลงใน แผ่นงาน ป้องกันแผ่นงานและสามารถใช้โปรแกรมนำเสนอจัดการงานนำเสนอ ใช้งานข้อความ บนสไลด์ แทรกวัตถุลงในงาน นำเสนอกำหนดการเคลื่อนไหว ตั้งค่างานนำเสนอ

3. การใช้ดิจิทัลเพื่อการทำงานร่วมกัน ได้แก่ การทำงานร่วมกันแบบออนไลน์ ใช้งาน พื้นที่ทำงานแบบออนไลน์ ใช้งานพื้นที่แบ่งปันข้อมูลออนไลน์ ใช้งานโปรแกรมแบ่งปันหน้าจอ ใช้งานโปรแกรมประชุมทางไกลผ่านจอภาพ การใช้โปรแกรมสร้างสื่อดิจิทัล สร้างเว็บไซต์ ใช้สื่อดิจิทัล เพื่อการทำงาน ใช้โปรแกรมตกแต่งภาพ ใช้โปรแกรมจับการทำงาน ของหน้าจอใช้โปรแกรมติดต่อสื่อ ภาพเคลื่อนไหว และสามารถใช้อุปกรณ์เพื่อความมั่นคง ปลอดภัย จัดการภัยคุกคามด้านความมั่นคง ปลอดภัย ปฏิบัติตามหลักการเพื่อรักษาความ

ปลอดภัย ปฏิบัติตามหลักการใช้งานเว็บเบราว์เซอร์อย่างปลอดภัย จัดการรูปแบบการพิสูจน์ตัวตน

4. การประยุกต์ใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อการทำงาน ได้แก่ การใช้เครื่องมือดิจิทัล เพื่อการทำงาน คือ เลือกใช้เครื่องมือดิจิทัลได้ถูกต้องตามวัตถุประสงค์การใช้งานใช้โปรแกรมเครื่องมือดิจิทัลเพื่อการทำงานได้ และกำหนดการใช้งานเครื่องมือดิจิทัลอย่างถูกต้องระบุมกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับเครื่องมือดิจิทัล กำหนดนโยบายและแนวทางการใช้งานเครื่องมือดิจิทัลได้

5. การผลิตชุดข้อมูลเพื่อการบริการสาธารณะ ได้แก่ การระบุข้อสนเทศที่เปิดเผยได้ และเป็นไปตามหลักการและกฎหมายที่กำหนด วิเคราะห์ข้อสนเทศในองค์กรที่เป็นประโยชน์ และสามารถเปิดเผยได้ เลือกรูปแบบข้อมูลตามมาตรฐานการเปิดเผยข้อมูล และสามารถจัดทำข้อสนเทศให้อยู่ในรูปแบบมาตรฐานการเปิดเผยข้อมูล จัดรูปแบบตามมาตรฐานการเปิดเผยข้อมูล ตรวจสอบ ความถูกต้องและคุณภาพของข้อมูลก่อนการเผยแพร่ และเผยแพร่ชุดข้อมูลสู่สาธารณะในรูปแบบใน ช่องทางที่กำหนด

6. การใช้ข้อมูลระหว่างหน่วยงาน ได้แก่ การวิเคราะห์ความเป็นไปได้ในการ เชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงาน วิเคราะห์ข้อมูลขององค์กรเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น จัดทำข้อเสนอโครงการ แนวทางการดำเนินงานในการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างหน่วยงาน กำหนดวิธีแปลง ข้อมูลของหน่วยงานไปสู่รูปแบบมาตรฐาน กำหนดมาตรฐานข้อมูลขององค์กร และหน่วยงานอื่นที่จะใช้ข้อมูลร่วมกันได้ กำหนดวิธีการมาตรฐานในการแลกเปลี่ยนข้อมูลได้และสามารถควบคุมคุณภาพ สารสนเทศ กำหนดสาระสำคัญของโลจิสติกส์สารสนเทศได้ ตรวจสอบความถูกต้องของโลจิสติกส์ สารสนเทศในแต่ละระบบหรือหน่วยงานได้ ระบุวิธีการแก้ไขข้อมูลสารสนเทศที่ไม่ถูกต้องได้

7. การใช้โปรแกรมดิจิทัลเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับงานประจำ ได้แก่ การใช้โปรแกรมดิจิทัลเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับงานประจำ กำหนดข้อมูลนำเข้า นำเข้าข้อมูล จากแหล่งข้อมูลหลายแหล่งได้ ระบุเกณฑ์เพื่อใช้ในการตรวจสอบข้อมูลนำเข้าโดยการ ใช้โปรแกรม ดิจิทัล สามารถกำหนดรูปแบบสมการ แนวทางวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมดิจิทัล การใช้ Aggregate Function (Sum, Avg, Min, Max) กับข้อมูลที่จะวิเคราะห์ได้ จัดกลุ่มข้อมูลได้ วิเคราะห์การกระจายและความสัมพันธ์ของข้อมูลได้สามารถกำหนดรูปแบบการแสดงผลลัพธ์ของการวิเคราะห์ ข้อมูล แสดงผลลัพธ์ในรูปแบบตาราง แสดงผลลัพธ์ในรูปแบบกราฟ และสามารถจัดทำข้อเสนอแนะ เพื่อปรับปรุงการทำงานของหน่วยงานจากข้อมูล

สารสนเทศที่ได้วิเคราะห์และตีความผลจากข้อมูลสารสนเทศที่ได้ และเสนอแนวทางเพื่อพัฒนาการทำงานโดยอิงข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีองค์ประกอบของการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล จากแนวความคิดของนักการศึกษา นักวิชาการและหน่วยงานทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์องค์ประกอบดังกล่าว ไว้ดังนี้

ตาราง 2 สังเคราะห์องค์ประกอบของการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

องค์ประกอบของ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของ สำนักงานคณะกรรมการ ข้าราชการพลเรือน (2565, สื่อบนไลน์)	สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2560, สื่อบนไลน์)						ความถี่
	สมานธิ นิธิพิเศษ (2562)	โสภณ เลียดทอง (2564)	รัตนาวดี เทียงตรง (2565)	ทินกร เผ่ากันทะ (2565)	แพรวพลอย พัฒนะแสง (2565)		
1. การใช้งานคอมพิวเตอร์	✓	✓		✓	✓		5
2. การใช้งานอินเทอร์เน็ต	✓	✓		✓	✓		5
3. การใช้งานเพื่อความมั่นคงปลอดภัย	✓						2
4. การใช้โปรแกรมประมวลคำ	✓		✓				3
5. การใช้โปรแกรมตารางคำนวณ	✓		✓				3
6. การใช้โปรแกรมการนำเสนอ	✓		✓				3
7. การใช้โปรแกรมสร้างสื่อดิจิทัล	✓	✓	✓	✓			5
8. การทำงานร่วมกันแบบออนไลน์	✓		✓			✓	4
9. การใช้ดิจิทัลเพื่อความมั่นคงปลอดภัย	✓	✓	✓				4

จากตาราง 2 ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบของการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล จากแนวคิดของนักวิชาการและนักการศึกษา ดังนี้ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2565, สื่อออนไลน์), สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2560, สื่อออนไลน์), สมาธิ นิลวิเศษ (2562), โสภณ เสียดทอง (2564), รัตนาวดี เทียงตรง (2565), ทินกร เผ่ากันทะ (2565) และ แพรพलय พัฒนะแสง (2565) เลือกจากรายการความถี่ที่มีผู้ให้แนวคิดตั้งแต่ 4 คนขึ้นไป ทำให้สรุปองค์ประกอบของการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้ 5 ด้าน ได้แก่ 1) การใช้งานคอมพิวเตอร์ 2) การใช้งานอินเทอร์เน็ต 3) การใช้โปรแกรมสร้างสื่อดิจิทัล 4) การทำงานร่วมกันแบบออนไลน์ และ 5) การใช้ดิจิทัลเพื่อความมั่นคงปลอดภัย

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบของการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในแต่ละด้านขององค์ประกอบของการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ดังนี้

การใช้งานคอมพิวเตอร์

มีนักวิชาการและนักการศึกษา กล่าวถึง การใช้งานคอมพิวเตอร์ ไว้ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2565, สื่อออนไลน์) กล่าวถึง การใช้งานคอมพิวเตอร์ เป็นการใช้งานอุปกรณ์คอมพิวเตอร์เป็นแหล่งจัดเก็บข้อมูลขนาดใหญ่ โดยมีการใช้งานฮาร์ดแวร์และระบบปฏิบัติการของคอมพิวเตอร์ ในการจัดการข้อมูลตัวอักษร ภาพ เสียง หรือภาพเคลื่อนไหวสามารถสำรองข้อมูลที่สำคัญในการทำงานของผู้ใช้คอมพิวเตอร์ รวมไปถึงอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์เคลื่อนที่ เช่น คอมพิวเตอร์พกพาในระบบปฏิบัติการที่หลากหลาย

ทินกร เผ่ากันทะ (2565) ได้กล่าวถึง การใช้งานคอมพิวเตอร์ คือ การเข้าถึงเทคโนโลยี การบริหารเทคโนโลยีสำหรับสถานศึกษายุคดิจิทัลที่สำคัญคือการที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน พร้อมทั้งให้ครูใช้เทคโนโลยีมาใช้เป็นเครื่องมือในการค้นคว้าและพัฒนาความรู้ของตนและของนักเรียนไปพร้อมกันรวมทั้งสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาของโรงเรียน รวมทั้งมีแผนงานที่ชัดเจน มีการวางโครงสร้างพื้นฐานเกี่ยวข้องกับสถานที่ อุปกรณ์และการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ

ยศระวี วายทองคำ และคณะ (2563) ได้กล่าวถึง การใช้งานคอมพิวเตอร์ คือ ทักษะและความสามารถในการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ เช่น โปรแกรมประมวลผลคำ (Word processor) เว็บเบราว์เซอร์ (Web browser) อีเมล (E-mail) และเครื่องมือสื่อสารอื่น ๆ ไปสู่เทคนิคขั้นสูงขึ้นสำหรับการเข้าถึงและการใช้ความรู้ เช่น โปรแกรมที่ช่วย

ในการสืบค้นข้อมูล หรือ Search Engine และฐานข้อมูลออนไลน์ รวมถึงเทคโนโลยีที่เกิดขึ้นใหม่ เช่น Cloud Computing, Internet of Things (IoT)

อัคริมา บุญอยู่ (2561) กล่าวว่า การใช้งานคอมพิวเตอร์ หมายถึง ทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบัน เช่น คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ แท็บเล็ต โปรแกรมคอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ตและสื่อสังคมออนไลน์ ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการสื่อสาร การปฏิบัติงาน และการทำงานร่วมกัน หรือใช้เพื่อพัฒนากระบวนการทำงาน หรือระบบงานในองค์กรให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพมากที่สุด โดยทักษะต่าง ๆ นั้นมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการใช้ชีวิตในสังคมยุคปัจจุบัน ซึ่งเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ที่นับวันจะมีความยุ่งยากและซับซ้อนมากยิ่งขึ้น แต่ถ้าเราเข้าใจและใช้เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์ ใช้ความรู้ด้านไอทีให้ได้มากกว่าแค่ความบันเทิงก็จะเป็นประโยชน์ต่อตนเองและสังคม ทั้งนี้ เพื่อเตรียมความพร้อมก้าวสู่การเป็นประเทศไทย 4.0

สรุปได้ว่า การใช้งานคอมพิวเตอร์ หมายถึง การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ รวมถึงเทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น ปัญญาประดิษฐ์ ในการจัดการข้อมูลของสถานศึกษา

การใช้งานอินเทอร์เน็ต

มีนักวิชาการและนักการศึกษา กล่าวถึง การใช้งานอินเทอร์เน็ต ไว้ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2565, สื่อออนไลน์) กล่าวถึง การใช้งานอินเทอร์เน็ต เป็นการใช้ระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ขนาดใหญ่ที่สุดของโลก เป็นการเชื่อมต่อเครื่องคอมพิวเตอร์หลาย ๆ เครื่องจากทั่วโลกมาเชื่อมต่อเข้าด้วยกัน ทำให้สามารถติดต่อสื่อสารและแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างกันได้ทั่วโลก โดยผ่านการใช้งานเว็บเบราว์เซอร์ ในการสืบค้นข้อมูลที่ใช้ต้องการ หรือการส่งข้อมูลระหว่างผู้ใช้งานทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ ทำให้ประหยัดเวลา รวดเร็ว ทันสมัย ทันเวลา

แพรวพลอย พัฒนะแสง (2565) กล่าวถึง การใช้งานอินเทอร์เน็ต หมายถึง เว็บไซต์หรือโปรแกรม คอมพิวเตอร์ที่อนุญาตให้สื่อสารและแลกเปลี่ยนข้อมูลสารสนเทศกันในอินเทอร์เน็ตด้วยการใช้ใน คอมพิวเตอร์ หรือโทรศัพท์เคลื่อนที่ ที่สามารถติดต่อสื่อสารกันภายในสถานศึกษา หรือระหว่างกลุ่มงาน เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูล เอกสารต่าง ๆ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน สะดวก รวดเร็ว และลด ขั้นตอนในการดำเนินงาน

สรุปได้ว่า การใช้งานอินเทอร์เน็ต หมายถึง การใช้ระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตในการเข้าถึงข้อมูล การส่งต่อข้อมูล

การใช้โปรแกรมสร้างสื่อดิจิทัล

มีนักวิชาการและนักการศึกษา กล่าวถึง การใช้โปรแกรมสร้างสื่อดิจิทัล ไว้ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2565, สื่อบนออนไลน์) กล่าวถึง การใช้โปรแกรมสร้างสื่อดิจิทัล เป็นการใช้โปรแกรมสร้างเว็บนำเสนอผลงานโดยการใช้สื่อดิจิทัลเพื่อการทำงานตามวัตถุประสงค์ การใช้โปรแกรมตกแต่งภาพ การใช้โปรแกรมจับการทำงานของหน้าจอเพื่อเผยแพร่หรือบรรยายข้อมูล และการใช้โปรแกรมตัดต่อสื่อภาพเคลื่อนไหว เช่น การสร้างเทคโนโลยีดิจิทัลในการเก็บข้อมูลสารสนเทศ และนำเสนอเผยแพร่เอกสาร

โสภณ เลียดทอง (2564) กล่าวว่า ด้านการใช้โปรแกรมสร้างสื่อดิจิทัล ผู้บริหารควรส่งเสริมบุคลากรให้มีการพัฒนาทักษะการสร้างสื่อ แหล่งเรียนรู้ และป้ายประกาศต่าง ๆ จากสื่อดิจิทัล ทั้งรูปแบบโปสเตอร์และป้ายอินโฟกราฟิก เผยแพร่งานวิจัยด้วยแผนภาพหรือเอกสารกราฟิกแบบออนไลน์ ผ่านสื่อโซเชียลมีเดียและเว็บไซต์โรงเรียน เพื่อใช้ประชาสัมพันธ์ กิจกรรมทั้งการจัดการเรียนรู้ กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน และ กิจกรรมของโรงเรียน โดยให้ทุกคนทั้งครูและผู้บริหารได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบร่วมกัน

ยศระวี วายทองคำ และคณะ (2563) ได้กล่าวถึง การใช้โปรแกรมสร้างสื่อดิจิทัล คือ ทักษะในการผลิตเนื้อหาและสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพผ่านทางสื่อดิจิทัลประเภทต่าง ๆ การสร้างเนื้อหาด้วยสื่อดิจิทัลเป็นมากกว่าการเรียนรู้วิธีการใช้โปรแกรมประมวลผลคำหรือการเขียนอีเมล แต่ยังรวมถึงความสามารถในการดัดแปลงสื่อ สำหรับผู้ชมที่หลากหลายความสามารถในการสร้างและสื่อสารด้วยการใช้ Rich Media เช่น ภาพ วิดีโอ และเสียง ตลอดจนความสามารถในการมีส่วนร่วม ร่วมกับ Web 2.0 อย่างมีประสิทธิภาพและมีความรับผิดชอบ เช่น การเขียน Blog การแชร์ภาพหรือวิดีโอ รวมถึงการใช้ Social Media รูปแบบต่าง ๆ

Stephanie, Riina and Yves (2017) กล่าวว่า การสร้างสรรค์สื่อและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ประกอบด้วย 4 สมรรถนะ ได้แก่

1. การพัฒนาเนื้อหาดิจิทัล (Developing digital content) สามารถวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูล สารสนเทศ และเนื้อหาดิจิทัล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ แอปพลิเคชัน ภาพเคลื่อนไหว เพื่อเผยแพร่เนื้อหาผ่านสื่อดิจิทัล

2. การบูรณาการและการปรับปรุงเนื้อหาดิจิทัลที่เกี่ยวกับงาน (Integrating and re-elaborating digital content) สามารถบูรณาการ ปรับเปลี่ยน ปรับปรุงข้อมูล สารสนเทศ และเนื้อหาดิจิทัล เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ และสามารถประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

3. การระมัดระวังด้านการละเมิดลิขสิทธิ์ (Copyright and licenses) มีความรู้เกี่ยวกับกฎหมายการละเมิดสิทธิในทรัพย์สินทางปัญญา และการอนุญาตให้ใช้ข้อมูลสารสนเทศ และเนื้อหาดิจิทัล

4. การสร้างโปรแกรม (Programming) สามารถวางแผนและพัฒนาระบบคอมพิวเตอร์ เพื่อแก้ไขปัญหาหรือดำเนินงานตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

Mannila, Nordén and Pears (2018) กล่าวว่า การใช้โปรแกรมสร้างสื่อดิจิทัล หมายถึง ความสามารถในการใช้เครื่องมือสำหรับสร้างเนื้อหาทางด้านดิจิทัล สามารถสรุปข้อมูลจากแหล่งข้อมูลที่หลากหลายแต่เพื่อให้ได้ตัวแทนของกลุ่มข้อมูลนั้น สามารถเขียนโปรแกรมให้มีประสิทธิภาพ สามารถวางแผนออกแบบการแก้ไขปัญหาอย่างมีขั้นตอน และระบุเวลาและวิธีการใช้โปรแกรมหลากหลายสาขาได้

กนิชชา ศิริศักดิ์ (2559) กล่าวว่า การใช้โปรแกรมสร้างสื่อดิจิทัล หมายถึง การสร้างสื่อและเทคโนโลยีดิจิทัลขึ้นมาใหม่ ที่เกี่ยวข้องกับการเรียนและการทำงานด้วยตัวเอง หรือสร้างร่วมกับผู้อื่น โดยเป็นสื่อหรือเทคโนโลยี ใหม่ที่ไม่ค่อยมีคนใช้หรือไม่เคยมีหรือเป็นสื่อและเทคโนโลยีดิจิทัลพื้นฐานทั่วไป เช่น PowerPoint วิดีโอ รูปภาพ เป็นต้น รวมทั้งสื่อออนไลน์ เช่น เว็บไซต์ บล็อก เป็นต้น แต่มีเนื้อหาและรายละเอียดต่าง ๆ ในสื่อที่ไม่ซ้ำกับผู้อื่น คัดเลือกสื่อและเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในแหล่งต่าง ๆ มาใช้ในการเรียนและการทำงานได้อย่างเหมาะสม ซึ่งจะต้องคำนึงถึงเนื้อหาระยะเวลาความถูกต้อง และความน่าเชื่อถือของแหล่งข้อมูล รวมทั้งสามารถปรับปรุงและดัดแปลงสื่อที่เลือกใช้ให้เหมาะสมกับการเรียนและการทำงานมากที่สุด

มณีนุช ภูยงดี (2564) กล่าวว่า การใช้โปรแกรมสร้างสื่อดิจิทัล คือ โรงเรียนควรใช้โปรแกรมสร้างสื่อดิจิทัล ในการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ การใช้โปรแกรมตกแต่งภาพ การใช้โปรแกรมจับการทำงานของหน้าจอเพื่อเผยแพร่หรือบรรยายข้อมูลและการใช้โปรแกรมตัดต่อสื่อภาพเคลื่อนไหว

สรุปได้ว่า การใช้โปรแกรมสร้างสื่อดิจิทัล หมายถึง การสร้างสรรค์สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการข้อมูลสารสนเทศ ระบบการประเมินวิทยฐานะ เพื่อให้มีความทันสมัยตรงตามความต้องการขององค์กร

การทำงานร่วมกันแบบออนไลน์

มีนักวิชาการและนักการศึกษา กล่าวถึง การทำงานร่วมกันแบบออนไลน์ ไว้ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2565, สื่อออนไลน์) กล่าวถึง การทำงานร่วมกันแบบออนไลน์ เป็นการทำงานที่อาศัยเครือข่าย อินเทอร์เน็ตในการทำงาน

ร่วมกัน โดยผู้ร่วมงานนั้นไม่จำเป็นต้องอยู่ในพื้นที่เดียวกันก็สามารถทำงานร่วมกันได้ โดยการแบ่งปันความคิดเห็นกับผู้ร่วมงานทำงานร่วมกับผู้ร่วมงานจากระยะไกล มีความยืดหยุ่นไปพร้อมกัน รักษาการควบคุมด้วยการติดตามเอกสารได้จากทุกที่ ตั้งแต่ขั้นการเสนอแนวคิดไปจนถึงการเผยแพร่ ซึ่งช่วยประหยัดเวลาและค่าใช้จ่าย สมาชิกในกลุ่มไม่จำเป็นต้องเดินทางมาทำงานร่วมกัน เราสามารถช่วยกันคิด ช่วยกันทำได้จากทุกสถานที่เพียงแค่นัดเวลากันล่วงหน้า หรือหากเวลาไม่ตรงกัน ก็สามารถเข้ามาดูความคืบหน้าและแก้ไขในภายหลังได้

โสภณ เลียดทอง (2564) กล่าวว่า ด้านการทำงานร่วมกันแบบออนไลน์ ผู้บริหารควรมอบหมายครูคอมพิวเตอร์หรือครูที่มีความรู้ด้าน เทคโนโลยีแนะนำการใช้งานเทคโนโลยีควรวัดใช้เป็นที่เก็บสื่อและนวัตกรรมในรูปแบบดิจิทัลที่ตนสร้างขึ้นทั้ง จากเครื่องไมโครคอมพิวเตอร์หรือสมาร์ทโฟน รวมถึงนำรายงานผลพัฒนาตนเอง รายงานผลการนิเทศของสถานศึกษา มีการนำระบบโซเชียลเน็ตเวิร์กมาใช้ในการส่งเอกสารทั่วไป รวมถึงติดต่อประสานงานภายในโรงเรียน

Stephanie, Riina and Yves (2017) กล่าวว่า การทำงานร่วมกันแบบออนไลน์ประกอบด้วย 6 สมรรถนะ ได้แก่

1. การมีปฏิสัมพันธ์ผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล (Interacting through digital technologies) สร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ครอบครัว เพื่อนร่วมงาน และสังคม ผ่านเทคโนโลยีดิจิทัลที่หลากหลาย เข้าใจวิธีการติดต่อสื่อสารผ่านสื่อดิจิทัลที่เหมาะสมในบริบทต่าง ๆ เช่น อีเมล โทรศัพท์มือถือ Facebook Line
2. การแบ่งปันข้อมูลสารสนเทศผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล (Sharing through digital technologies) สามารถแบ่งปันข้อมูล สารสนเทศ และเนื้อหาดิจิทัลกับผู้อื่นผ่านสื่อดิจิทัลที่เหมาะสม โดยมีการระบุแหล่งที่มาและการอ้างอิงอย่างถูกต้อง
3. การมีส่วนร่วมในฐานะพลเมืองผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล (Engaging in citizenship through digital technologies) มีส่วนร่วมในการใช้บริการแบบดิจิทัลของภาครัฐและภาคเอกชน เช่น การทำธุรกรรมทางการเงินผ่านแอปพลิเคชัน บริการพร้อมแพทย์ เป็นต้นแสวงหาโอกาส และเสริมสร้างพลังอำนาจตนเองให้มีส่วนร่วมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
4. การทำงานร่วมกับผู้อื่นผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล (Collaborating through digital technologies) สามารถใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีดิจิทัลสำหรับการทำงาน การติดต่อสื่อสาร และการแลกเปลี่ยนข้อมูล ร่วมสร้างและใช้ทรัพยากรในการพัฒนาองค์ความรู้ร่วมกัน

5. การมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Netiquette) ตระหนักถึง พฤติกรรมที่เหมาะสมในการใช้สื่อดิจิทัล เช่น การใช้ภาษาที่ถูกต้องและสุภาพ การเข้าเว็บไซต์ ที่สร้างสรรค์และมีประโยชน์ มีพฤติกรรมการสื่อสารที่เหมาะสมเฉพาะกลุ่ม ตระหนักถึงความหลากหลายทางวัฒนธรรมในยุคดิจิทัล

6. การจัดการด้านอัตลักษณ์ของตนเองในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Managing digital identity) สามารถสร้างและปกป้องชื่อเสียงของตนเองไว้ได้อย่างดีจากการใช้สื่อดิจิทัล รับมือกับข้อมูลและบริการต่าง ๆ ที่ส่งผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล สร้างและจัดการความเป็นตัวตน และภาพลักษณ์ของตนเองในโลกดิจิทัล

Mannila, Nordén and Pears (2018) กล่าวว่า การทำงานร่วมกันแบบออนไลน์ คือ ความสามารถในการสื่อสารออนไลน์ระหว่างบุคคล ความสามารถในการอ้างอิงได้อย่างถูกต้องเมื่อต้องนำข้อมูลของผู้อื่นมาใช้ความสามารถในการค้นหาสถานที่ และสามารถจัดการและลบร่องรอยหรือประวัติการเข้าถึงข้อมูลที่เกิดขึ้นในดิจิทัลได้

มณีนุช ภูยงดี (2564) กล่าวว่า การทำงานร่วมกันแบบออนไลน์ คือ โรงเรียนควรทำงานร่วมกันแบบออนไลน์ โดยมีกลุ่มไลน์ประจำชั้น ซึ่งมีผู้ปกครองหรือนักเรียนอยู่ในกลุ่มเพื่อประสาน ส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร เป็นการทำงานที่อาศัยเครือข่ายอินเทอร์เน็ตในการทำงานร่วมกัน โดยผู้ร่วมงานนั้นไม่จำเป็นต้องอยู่ในพื้นที่เดียวกันก็สามารถทำงานร่วมกันได้ โดยการแบ่งปันความคิดเห็นกับผู้ร่วมงาน

รัตนาวดี เทียงตรง (2565) กล่าวว่า การทำงานร่วมกันแบบออนไลน์ หมายถึง เว็บไซต์หรือโปรแกรมคอมพิวเตอร์ที่อนุญาตให้สื่อสารและแลกเปลี่ยนข้อมูลสารสนเทศกันในอินเทอร์เน็ตด้วยการใช้ในคอมพิวเตอร์ หรือโทรศัพท์เคลื่อนที่ ที่สามารถติดต่อสื่อสารกันภายในสถานศึกษา หรือระหว่างกลุ่มงาน เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูล เอกสารต่าง ๆ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน สะดวก รวดเร็ว และลดขั้นตอนในการดำเนินงาน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2560, สื่อออนไลน์) กล่าวว่า การทำงานร่วมกันแบบออนไลน์ คือ การใช้งานพื้นที่ทำงานแบบออนไลน์ ใช้งานพื้นที่แบ่งปันข้อมูลออนไลน์ ใช้งานโปรแกรมแบ่งปันหน้าจอ ใช้งานโปรแกรมประชุมทางไกลผ่านจอภาพ การใช้โปรแกรมสร้างสื่อดิจิทัล สร้างเว็บไซต์ ใช้สื่อดิจิทัล เพื่อการทำงาน ใช้โปรแกรมตกแต่งภาพ ใช้โปรแกรมจับการทำงานของหน้าจอใช้โปรแกรมติดต่อสื่อ ภาพเคลื่อนไหว และสามารถใช้อินเทอร์เน็ตเพื่อความมั่นคงปลอดภัย จัดการภัยคุกคามด้านความมั่นคง ปลอดภัย ปฏิบัติตามหลักการเพื่อรักษาความปลอดภัย ปฏิบัติตามหลักการใช้งานเว็บเบราว์เซอร์อย่างปลอดภัย จัดการรูปแบบการพิสูจน์ตัวตน

สรุปได้ว่า ด้านการทำงานร่วมกันแบบออนไลน์ คือ การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการทำงานร่วมกัน เช่น Cloud Computing ปัญญาประดิษฐ์ เว็บไซต์ แอปพลิเคชันออนไลน์ อีเมล และสื่อสังคมออนไลน์

การใช้ดิจิทัลเพื่อความมั่นคงปลอดภัย

มีนักวิชาการและนักการศึกษา กล่าวถึง การใช้ดิจิทัลเพื่อความมั่นคงปลอดภัยไว้ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2565, สื่อออนไลน์) กล่าวถึง การใช้ดิจิทัลเพื่อความมั่นคงปลอดภัย เป็นการป้องกันภัยคุกคามด้านความมั่นคงปลอดภัยของข้อมูลโดยการปฏิบัติตามหลักเพื่อรักษาความปลอดภัยในการใช้ข้อมูลผ่านอินเทอร์เน็ต พร้อมทั้งการปฏิบัติตามหลักการใช้เว็บเบราว์เซอร์อย่างปลอดภัยโดยใช้วิธีการเข้ารหัส และการกำหนดรูปแบบพิสูจน์ตัวตนของผู้ใช้งานด้วยสิ่งที่เป็นสัญลักษณ์ หรือสิ่งที่ผู้รู้คนเดียว

โสภณ เลียดทอง (2564) กล่าวว่า ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อความมั่นคงปลอดภัย ระบบเครือข่ายไร้สายของโรงเรียนควรมีการตรวจสอบการเข้าใช้อย่างสม่ำเสมอ เช่น มีการเข้ารหัส และตรวจสอบ การแชร์ไฟล์ผ่านเครือข่ายด้วยระบบล็อกตาม พรบ. คอมพิวเตอร์ ควรมีการจัดสรรงบประมาณในการซื้อ โปรแกรมป้องกันภัยคุกคามทางคอมพิวเตอร์ทั้งรูปแบบ ไวรัสและการเจาะข้อมูลและงานเผยแพร่ทางวิชาการต่าง ๆ ควรมีการแปลงไฟล์ไม่ให้เป็นารดัดแปลงข้อมูลได้ โดยอาจบันทึกในรูปแบบ PDF หรือ ไฟล์ภาพก่อนเผยแพร่ออกสู่สาธารณะ

จิระ จิตสุภา (2555) กล่าวว่า ความมั่นคงปลอดภัยทางเทคโนโลยีดิจิทัล คือ เทคโนโลยีดิจิทัลช่วยส่งเสริมศักยภาพให้แก่ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างเต็มประสิทธิภาพส่งผลให้ผู้เรียนมีคุณภาพต่อไป แต่ไม่มีสิ่งที่ทำให้คอมพิวเตอร์มีความมั่นคง ปลอดภัย การทำให้ระบบคอมพิวเตอร์มีความมั่นคงปลอดภัยต้องการการลงมือทำและมีเหตุผลที่แตกต่างกัน ดังนั้น การรักษาการรักษาความมั่นคงปลอดภัยทางเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ จึงมีความจำเป็นเพื่อให้ระบบการเรียนรู้มีความน่าเชื่อถือ และสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้เรียนโดยการสำรองข้อมูล การเข้ารหัสข้อมูล การติดตั้ง firewall การตรวจจับการบุกรุก

Mannila, Nordin and Pears (2018) กล่าวว่า การใช้ดิจิทัลเพื่อความมั่นคงปลอดภัย หมายถึง ความสามารถในการป้องกันอุปกรณ์ดิจิทัลจากการเข้าถึงที่ไม่พึงประสงค์ สามารถในการตรวจจับเมื่อมีความพยายามหลอกลวงให้มีการแบ่งปันข้อมูลส่วนตัวจากบุคคลอื่นสามารถแยกแยะเว็บไซต์ที่ไม่พึงประสงค์หรือการฉ้อโกงได้ เป็นส่วนหนึ่งในการป้องกันการ

กลั่นแกล้งทางออนไลน์ และสามารถประเมินผลกระทบของการใช้อุปกรณ์ดิจิทัลต่อสิ่งแวดล้อมได้

มณีนุช ภูยงค์ (2564) กล่าวว่า การใช้ดิจิทัลเพื่อความมั่นคงปลอดภัย โรงเรียนควรมีแนวทางพัฒนาการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารจัดการสถานศึกษา ด้านการใช้ดิจิทัลเพื่อความมั่นคงปลอดภัย ทั้ง 4 ด้าน โดยสร้าง google sites ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการทำงาน บุคคลที่จะสามารถเห็นข้อมูลจะต้องมีลิงค์ google sites ของโรงเรียนหากจะมีข้อเสนอแนะต้องใช้ e-mail เข้าไป log in จึงมีความมั่นคงปลอดภัย

สรุปได้ว่า ด้านการใช้ดิจิทัลเพื่อความมั่นคงปลอดภัย คือ การอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างถูกต้องตามกฎหมาย มีความเข้าใจในการรักษาความปลอดภัยและสิทธิส่วนบุคคล

จากการศึกษาองค์ประกอบของการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล สรุปได้ว่า องค์ประกอบของการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล มี 5 ด้าน ได้แก่

1. ด้านการใช้งานคอมพิวเตอร์ หมายถึง การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ รวมถึงเทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น ปัญญาประดิษฐ์ ในการจัดการข้อมูลของสถานศึกษา
2. ด้านการใช้งานอินเทอร์เน็ต หมายถึง การใช้ระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตในการเข้าถึงข้อมูล การส่งต่อข้อมูล
3. ด้านการใช้โปรแกรมสร้างสื่อดิจิทัล หมายถึง การสร้างสรรค์สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการข้อมูลสารสนเทศ ระบบการประเมินวิทยฐานะ เพื่อให้มีความทันสมัยตรงตามความต้องการขององค์กร
4. ด้านการทำงานร่วมกันแบบออนไลน์ คือ การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการทำงานร่วมกัน เช่น Cloud Computing ปัญญาประดิษฐ์ เว็บไซต์ แอปพลิเคชันออนไลน์ อีเมล และสื่อสังคมออนไลน์
5. ด้านการใช้ดิจิทัลเพื่อความมั่นคงปลอดภัย คือ การอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างถูกต้องตามกฎหมาย มีความเข้าใจในการรักษาความปลอดภัยและสิทธิส่วนบุคคล

การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารงานบุคคล

เทคโนโลยีดิจิทัลมีบทบาทสำคัญในการบริหารงานบุคคล (Human Resource Management) โดยมีการเปลี่ยนแปลงวิธีการจัดการและประสานงานในด้านการบริหารบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ด้วยการใช้เทคโนโลยีที่เข้ามาช่วยในกระบวนการต่าง ๆ เช่น การสรรหา คัดเลือก การสื่อสาร การพัฒนาตนเอง การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นต้น

ซึ่งการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาช่วยในการบริหารงานบุคคลสามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ และสร้างสภาพการทำงานที่สามารถปรับตามการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็วและมีความยืดหยุ่น ผู้วิจัยจึงรวบรวมข้อมูลที่มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารงานบุคคล ดังนี้

นิกรณ์ ฌรินทร์ (2565) กล่าวว่า จากการวิจัยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลทรัพยากรบุคคล (Digital HR) ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการสรรหา บุคลากรของบริษัท แอลพีเอส ปิซิเนสกรุ๊ป จำกัด สามารถจำแนกองค์ความรู้ใหม่ ได้ 4 ด้าน ดังนี้

1. เทคโนโลยีดิจิทัลทรัพยากรบุคคล คือ การนำเครื่องมือ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ใน ปัจจุบัน เช่น คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ แทปเล็ต โปรแกรมคอมพิวเตอร์ และสื่อออนไลน์ มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการ สื่อสาร การปฏิบัติงาน และการทำงานร่วมกัน หรือใช้เพื่อพัฒนากระบวนการทำงาน หรือระบบงานในองค์กรเพื่อช่วยให้ เกิดการเปลี่ยนแปลงในการทำงานให้มีความทันสมัย สะดวก รวดเร็วและเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของงาน ให้มีมากยิ่งขึ้น

2. ประสิทธิภาพการสรรหาบุคลากร คือ การใช้ทักษะความสามารถในการปฏิบัติงาน การพัฒนากระบวนการสรรหา และคัดเลือกที่ทันสมัย เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีขีดความสามารถสูง โดยประสิทธิภาพในการสรรหา อาจวัดได้จากการ กำหนดตำแหน่งงานที่เปิดรับ การรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับงาน การกำหนดวิธีการสรรหา การสรรหา และการประเมินผลที่ ใช้ปัจจัยนำเข้าน้อยที่สุด และกระบวนการแสวงหาหรือดึงดูดใจบุคลากรที่มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ รวมถึงสมรรถนะ ที่เหมาะสมตามความต้องการขององค์กร ให้เข้ามาร่วมงานกับองค์กร

3. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ คือ กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ทางศาสตร์และศิลป์ในการกำหนดนโยบาย กลยุทธ์ หรือแนวทางการปฏิบัติ เพื่อดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งการวางแผนกำลังคน การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การฝึกอบรมและพัฒนา การบริหารค่าจ้างค่าตอบแทน ความปลอดภัยและอาชีวอนามัย แรงงานสัมพันธ์ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการบริหารหรือได้มาซึ่งบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมต่อความต้องการขององค์กรในปัจจุบัน และรองรับแนวทางการเติบโตทางธุรกิจในอนาคต

4. การประเมินผล คือ กระบวนการที่ผู้บริหารใช้พิจารณาผลการปฏิบัติงานของพนักงาน เพื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่ตั้งไว้รวมทั้งให้ข้อมูล ย้อนกลับแก่พนักงานเพื่อทำให้มีการปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ได้แก่ องค์กรของคุณมีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการเก็บสถิติการรับสมัครพนักงาน มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการ

การบันทึกคะแนนสัมภาษณ์ การตัดสินใจรับพนักงาน กิจกรรมการสรรหาเทคโนโลยีดิจิทัลได้เพิ่มมูลค่าหรือประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้กับกระบวนการสรรหาบุคลากรที่เป็นธรรมทั้งนายจ้างและมุมมองของผู้สมัคร

ปิยะนุช บัวชุม (2561) กล่าวว่า การบริหารบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษาเพื่อดำเนินการด้านการบริหารบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระ ภายใต้กฎหมาย ระเบียบความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและ ก้าวหน้าในวิชาชีพซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ ตัวอย่างการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารงานบุคคล เช่น การใช้คอมพิวเตอร์ทำแผนงานและโครงการพัฒนาบุคลากร การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลช่วยในการเสริมสร้างประสิทธิภาพของบุคลากร การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการสื่อสารระหว่างกันในห้องเรียนและนอกห้องเรียน เช่น อีเมลหรือโทรศัพท์เคลื่อนที่และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เป็นเครื่องมือในการฝึกอบรมบุคลากร เช่น ใช้ PowerPoint Website ฯลฯ การใช้เว็บไซต์ของโรงเรียน ในการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรให้บุคลากรทราบ การใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การใช้เครือข่ายอินเทอร์เน็ตในการสื่อสารกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและองค์กรอื่น ๆ หรือการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารงานบุคคล ซึ่งประกอบด้วย การวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาบุคลากร การจัดทำระบบข้อมูล ทะเบียนประวัติบุคลากร การจัดทำสถิติเลื่อนขั้นเงินเดือน สถิติการปฏิบัติงานของครู และบุคลากร การบันทึกและรายงานผลการปฏิบัติงาน บันทึกการขอมิบัติประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐ บันทึก แนวปฏิบัติเรื่องวินัยและการรักษาวินัย การออกจากราชการ การพัฒนาบุคลากรในการใช้คอมพิวเตอร์อย่างต่อเนื่อง

พระมหากันดินันท์ เสงสกุล (2564) กล่าวว่า เนื่องจากการบริหารงานบุคคลมีรายละเอียดต่าง ๆ ของข้อมูลเกี่ยวกับตัวบุคลากรจำนวนมากที่จะต้องนำมาใช้งาน และต้องปรับปรุงอยู่ตลอดเวลา เช่น การทำทะเบียนประวัติ อัตรากำลัง ความดีความชอบ เครื่องราชอิสริยาภรณ์ การลาประเภทต่าง ๆ การให้พ้นจากงาน การบริหารเงินเดือน บุคลากรในโรงเรียน การพัฒนาบุคลากร การฝึกอบรมก่อนเข้าปฏิบัติงาน และระหว่างปฏิบัติงาน ประกาศข่าว ระเบียบ ข้อบังคับ แก้ไขปรับปรุงประวัติบุคลากรให้ทันสมัยและเป็นข้อมูลปัจจุบันเพื่อการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับ ความรู้ความสามารถของบุคลากรแต่ละคน การกำกับติดตามนิเทศงาน การวิเคราะห์และประเมินผล จึงมีความจำเป็นต้องใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมาช่วยในการบริหารงานบุคคล โดยจัดให้มีทะเบียนประวัติครูและบุคลากรทางการศึกษาใน

สถานศึกษาทุกคน มีข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับประวัติส่วนตัว ประวัติศึกษา ประวัติการฝึกอบรม ประวัติการทำงาน ประวัติเงินเดือนและสวัสดิการ ความถนัดความสนใจ และความสามารถพิเศษ ตลอดจนอัตรา กำลังคนในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถนำสารสนเทศมาใช้ประโยชน์ในการบริหารงานบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพสูง ทั้งการสรรหา การพัฒนาการรักษาไว้ และการใช้ประโยชน์จากบุคลากร

กฤติภัทรกร ศิริภัทรนิธิโกติน (2563) กล่าวว่า ด้านการบริหารงานบุคคล มีการใช้เทคโนโลยีในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในยุควิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยะปี ได้แก่ มีการใช้เทคโนโลยีผ่าน E-Mail, Line หรือ Facebook ในการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษา รองลงมา คือส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาได้อบรมพัฒนาความรู้ผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เช่น TEPE Online, DLIT, แอปพลิเคชัน Zoom, Meeting, Microsoft Team และ มีการใช้โปรแกรมประยุกต์ในการจัดทำฐานข้อมูลเงินเดือน เลื่อนเงินเดือนของบุคลากรในสถานศึกษา เช่น Excel ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การบริหารงานบุคคลจะต้องมีการประชุมวางแผนในการทำงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วงไร้อุปสรรค จึงต้องมีการใช้เทคโนโลยีในการติดต่อประสานงานประชุมให้มีความสะดวกรวดเร็วและลดปัญหาข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น ด้วยการเข้ารับการอบรมและถูกจัดเก็บข้อมูลที่เป็นความลับ

ชัยยา บัวหอม (2563, สือออนไลน์) กล่าวว่า การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารงานกับการบริหารงานบุคคลมีการเกี่ยวข้องกับการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน วินัย และการรักษาวินัย การออกจากราชการ

ณัฐพร สงวนหงษ์ (2565) กล่าวว่า ด้านการบริหารงานบุคคล มีแนวทางการดำเนินงานโดยผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ส่งเสริม สนับสนุนการสร้างเครือข่ายของครูผู้สอนและบุคลากรในสถานศึกษาที่มีการเชื่อมโยงข้อมูลและการทำงานข้ามหน่วยงาน เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมดิจิทัล จัดตั้งศูนย์เครือข่ายเพื่อการประชาสัมพันธ์ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ด้านนวัตกรรมสำหรับครูผู้สอนและบุคลากรในสถานศึกษา แต่งตั้งผู้ดูแลที่มีความเชี่ยวชาญระบบดิจิทัลประจำศูนย์เครือข่ายของครูผู้สอนและบุคลากรไว้เพื่อดูแล กลั่นกรองข้อมูลก่อนเผยแพร่เข้าสู่ระบบ ร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกเพื่อนำนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์กับสถานศึกษาและผู้เรียนเข้าสู่ศูนย์เครือข่ายของครูผู้สอนและบุคลากร มีการจัดอบรมให้กับบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนเป็นทางเลือกผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศหลากหลายระบบ

โสภณ เลียดทอง (2564) กล่าวว่า การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้บริหารงานในสถานศึกษามี 6 องค์ประกอบ ประกอบด้วย

1. ด้านการใช้โปรแกรมประมวลผลคำ ผู้บริหาร และครูมีการประชุมเพื่อวางนโยบาย การพัฒนาทักษะการ ใช้งาน มีการกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ให้ชัดเจน มีการติดตาม ประเมินผลการใช้งาน โดยดำเนินการในลักษณะแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันเองภายในสถานศึกษา มีครูที่มีความเชี่ยวชาญหรือมีประสบการณ์ด้านโปรแกรม ดังกล่าวเป็นที่เลี้ยงคอยให้คำแนะนำแก่ผู้อื่น มีการจัดทำฟอร์มเอกสารด้วยโปรแกรมประมวลผลคำเพื่อแจกจ่ายให้คณะครูได้นำไปใช้ในการจัดทำเอกสารทางวิชาการ เช่น หลักสูตรสถานศึกษา แผนการจัดการเรียนรู้ รวมถึง งานเอกสารทางราชการต่าง ๆ

2. ด้านการใช้โปรแกรมตารางคำนวณ ผู้บริหาร และครูควรเริ่มจากการพัฒนาทักษะพื้นฐานในการใช้ โปรแกรมเพื่อจัดเก็บข้อมูลต่าง ๆ และต่อยอดโดยการนำสื่ออิเล็กทรอนิกส์ที่เผยแพร่ทางอินเทอร์เน็ต มาปรับใช้ ประกอบการทำงานด้านวิชาการ และประยุกต์มาพัฒนา ผลงานของตัวเอง ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูต้องทำงานด้วยโปรแกรมตารางคำนวณ บ่อย ๆ

3. ด้านการใช้งานโปรแกรมการนำเสนองาน ผู้บริหารควรส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การออกแบบการนำเสนอที่มีความสวยงามและเข้าใจข้อมูลได้ง่าย ผักพล ทักษะการสร้างรูปแบบของตนเอง และสร้าง ความน่าสนใจแก่ผู้ชมได้ การสร้างสื่อ และนวัตกรรมการสอนโดยหาความรู้จากอินเทอร์เน็ต หรือดาวน์โหลดสื่อ ที่มีผู้เผยแพร่ทางอินเทอร์เน็ตมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ อย่างสม่ำเสมอ ปรับแต่งลูกเล่นด้วยเทคนิคใหม่ ๆ

4. ด้านการทำงานร่วมกันแบบออนไลน์ ผู้บริหาร ควรมอบหมายครูคอมพิวเตอร์หรือครูที่มีความรู้ด้านเทคโนโลยีแนะนำการใช้งานเทคโนโลยีคราวดีใช้เป็น ที่เก็บสื่อ และนวัตกรรมในรูปแบบดิจิทัลที่ตนสร้างขึ้นทั้ง จากเครื่องไมโครคอมพิวเตอร์หรือสมาร์ทโฟน รวมถึงนำรายงานผลพัฒนาตนเอง รายงานผลการนิเทศของสถานศึกษา มีการนำระบบโซเชียลเน็ตเวิร์กมาใช้ในการส่งเอกสารทั่วไป รวมถึงติดต่อประสานงานภายในโรงเรียน

5. ด้านการใช้โปรแกรมสร้างสื่อดิจิทัล ผู้บริหาร ควรส่งเสริมบุคลากรให้มีการพัฒนาทักษะการสร้างสื่อ แหล่งเรียนรู้ และป้ายประกาศต่าง ๆ จากสื่อดิจิทัล ทั้งรูปแบบโปสเตอร์ และป้ายอินโฟกราฟิก เผยแพร่งานวิจัยด้วยแผนภาพ หรือเอกสารกราฟิกแบบออนไลน์ผ่านสื่อโซเชียลมีเดียและเว็บไซต์โรงเรียน เพื่อใช้ประชาสัมพันธ์ กิจกรรมทั้งการจัดการเรียนรู้ กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน และกิจกรรมของโรงเรียน โดยให้ทุกคนทั้งครูและผู้บริหารได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบทำร่วมกัน

6. ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อความมั่นคงปลอดภัย ระบบเครือข่ายไร้สายของโรงเรียนควรมีการตรวจสอบการเข้าใช้อย่างสม่ำเสมอ เช่น มีการเข้ารหัส และตรวจสอบการแชร์ไฟล์ผ่านเครือข่ายด้วยระบบล็อกตาม พรบ. คอมพิวเตอร์ ควรมีการจัดสรรงบประมาณในการซื้อ โปรแกรมป้องกันภัยคุกคามทางคอมพิวเตอร์ทั้งรูปแบบ ไวรัสและการเจาะข้อมูลและงานเผยแพร่ทางวิชาการต่าง ๆ ควรมีการแปลงไฟล์ไม่ให้อ่านและดัดแปลงข้อมูลได้ โดยอาจบันทึกในรูปแบบ PDF หรือ ไฟล์ภาพก่อนเผยแพร่ออกสู่สาธารณะ

สุปรีดา โกษาแสง (2565) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาในยุค Digital Transformation จากการเปลี่ยนยุคของการสื่อสารที่ไร้พรมแดน เทคโนโลยีดิจิทัลมีบทบาทที่สำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงก็จริง แต่การบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้ที่มีแนวคิด หลักและวิธีการบริหารที่ควบคู่กับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี เทคโนโลยีดิจิทัลที่ผู้บริหาร สถานศึกษาจะต้องรู้จักนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารจัดการสถานศึกษา ได้แก่ Cloud Computing เป็นเสมือนมีบริการ Server บน Internet การใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ที่เกี่ยวข้องกับการจัดเก็บข้อมูล (Storage) การใช้ Software และการลงทุนด้าน Hardware รวมทั้งการลงทุนด้านบุคลากรผู้ดูแลระบบ Mobility Devices ได้แก่ อุปกรณ์พกพาที่สามารถใช้งานได้ทุกสถานที่ทั้งหลาย โทรศัพท์มือถือ Smart Phones, Tablet PC และ อุปกรณ์คอมพิวเตอร์อื่น ๆ มีความสามารถเข้าถึงอย่างอิสระเพื่อการใช้งานแบบเคลื่อนที่ได้ เพราะอุปกรณ์เหล่านี้ มี Applications ที่ช่วยให้ผู้ใช้สามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลความรู้ต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา Social Network ในยุคที่สื่อสังคมออนไลน์มีอิทธิพลต่อทัศนคติ พฤติกรรมและความเชื่อของคนในสังคมเป็นอย่างมากไม่ว่าจะเป็น LINE, Facebook, Twitter, WeChat หรือ Instagram ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาต้องสามารถที่จะเลือกใช้ สื่อสังคมออนไลน์เหล่านั้นอย่างถูกต้องเหมาะสมกับลักษณะงานการบริหารของสถานศึกษา Internet of Things (IoT) การใช้อุปกรณ์ต่าง ๆ ในชีวิตประจำวันจะเชื่อมต่อกับ Internet ที่สามารถนำมาใช้ในการสร้าง นวัตกรรมจัดการเรียนการสอนการจัดโครงสร้างและระบบการบริหารให้เป็น Smart Office ได้ หรือ Work at Home สำหรับแนวทางการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลมีหลักการ การบริหารการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา ในสถานศึกษายุคดิจิทัล มีประเด็นสำคัญในการบริหารการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา ได้แก่ การสร้างวัฒนธรรม สถานศึกษาที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลง การจัดการความรู้ในสถานศึกษายุคดิจิทัล และการทำงานอย่างเป็นเครือข่าย การบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารสำหรับสถานศึกษายุคดิจิทัลมีประเด็น การยอมรับ เทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลง การเข้าถึงเทคโนโลยีการบริหาร เทคโนโลยีสำหรับสถานศึกษายุคดิจิทัลที่ การเสริมสร้างการยอมรับให้แก่ผู้เกี่ยวข้อง ผู้บริหาร

สถานศึกษาสื่อสารสร้างความเข้าใจ สร้างการยอมรับ และจูงใจให้ครู บุคลากรทางการศึกษา ผู้เรียน และผู้ปกครองใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการและการพัฒนาผู้เรียน การเสริมสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ด้วยกันโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร การใช้เทคโนโลยี ดิจิทัลในการจัดและการเรียนการสอนของครูและการศึกษาค้นคว้าของผู้เรียน ครูมีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลใน การศึกษาค้นคว้า หรือเป็นเครื่องมือในการสืบค้นข้อมูล การติดต่อสื่อสาร ดำเนินการนิเทศ ติดตาม ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ผู้บริหาร สถานศึกษาและครูมีการติดตามและประเมินผลการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการให้ครอบคลุมภารกิจของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย และเป้าหมายของ สถานศึกษา

ยีน ภูสุวรรณ (2564, สื่อออนไลน์) กล่าวว่า ดิจิทัล ทรานฟอร์มเมชัน (Digital Transformation) เป็นกุญแจดอกสำคัญในการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษา โดยการนำเทคโนโลยี เข้ามาเป็นแกนกลางในการบริหารขับเคลื่อน วิเคราะห์ ออกแบบ พัฒนา การเรียนการสอนให้ มีประสิทธิภาพ เพื่อให้พร้อมก้าวเข้าสู่โลกดิจิทัล ซึ่งเห็นกันได้อย่างแพร่ หลายในปัจจุบัน อาทิ การจัดเก็บข้อมูลไว้เป็นหมวดหมู่ในฐานข้อมูลอย่างเป็นระบบ การเข้าถึงข้อมูล จะมีความ แม่นยำและสะดวกมากยิ่งขึ้น สามารถค้นคว้าข้อมูลต่าง ๆ มาใช้ได้อย่างรวดเร็วและครบถ้วน มีการประมวลผลข้อมูล ที่จัดเก็บไว้เป็นสารสนเทศรูปแบบต่าง ๆ มีการใช้อินเทอร์เน็ตของ สรรพสิ่ง หรือไอโอที (Internet of Things) ปัญญาประดิษฐ์ (AI) เครื่องจักรอัตโนมัติและหุ่นยนต์ การใช้คลาวด์ ข้อมูลแบบบิ๊กดาต้า รวมถึงแพลตฟอร์มดิจิทัลต่าง ๆ ในการรวบรวม และวิเคราะห์ข้อมูล เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อรองรับนโยบายประเทศไทย 4.0

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2559, สื่อออนไลน์) ได้กล่าวถึงเทคโนโลยีในปัจจุบันที่ผู้บริหาร สถานศึกษาจะต้องรู้จักนำมาใช้ ให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาได้แก่

1. Cloud Computing เป็นบริการ Server บน Internet ซึ่งสถานศึกษาไม่จำเป็นต้อง วาง ระบบ Server ของตนเอง เป็นศูนย์กลางของคลังเก็บข้อมูล ที่ให้บริการ พื้นที่จัดเก็บข้อมูล แอปพลิเคชัน แพลตฟอร์ม ผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต อีกทั้งยังมีบริการใน การดูแล ข้อมูลและจัดสรรทรัพยากร ซึ่งผู้ใช้บริการสามารถเข้าถึงข้อมูลเหล่านี้ไม่ว่าจะอยู่ในสถานที่ใด หรือเวลาใดก็ตาม ทำให้สามารถนำข้อมูลออกมาตรวจสอบ และใช้ประโยชน์ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ

2. Mobility Devices คือ อุปกรณ์ขนาดเล็กที่สามารถพกพาใช้งานได้ทุกสถานที่ เช่น Smart Phones, Tablet PC, เครื่อง DPA และอุปกรณ์คอมพิวเตอร์อื่น ๆ ถือเป็นอุปกรณ์ที่เข้า มาช่วย ย่นระยะเวลากระบวนการทำงานภายในองค์กรให้สั้นที่สุดและมีความต่อเนื่องอย่างเป็น

ระบบ ทำให้ ผู้บริหาร ครู นักเรียน และชุมชนสามารถทำงานประสานกันและเข้าถึงข้อมูลทั้งภายในและภายนอก สถานศึกษา ได้อย่างง่ายดาย

3. Social Network ในปัจจุบัน เป็นสื่อสังคมออนไลน์ที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติ พฤติกรรมและ ความเชื่อของคนในสังคมเป็นอย่างมากไม่ว่าจะเป็น LINE, Facebook, Twitter หรือ Instagram ซึ่ง ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสามารถเลือกใช้สื่อสังคมออนไลน์เหล่านั้นอย่างถูกต้องเหมาะสมกับลักษณะ งานการบริหารของสถานศึกษา เช่น การใช้ Google form ในการสำรวจข้อมูลและตอบแบบสอบถาม ของผู้ปกครอง นอกจากจะทำให้ได้ข้อมูลที่เป็น รูปธรรมแล้วยังเป็นการลดการใช้กระดาษอีกด้วย

4. Internet of Things (IoT) เป็นเทคโนโลยีที่ทำให้อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ ต่าง ๆ สามารถเชื่อมโยงและรับ-ส่งข้อมูลระหว่างกันได้อย่างง่ายดาย สามารถสั่งการเพื่อ ควบคุมอุปกรณ์ต่าง ๆ โดย การเชื่อมต่อผ่านInternet เป็นหลัก ไม่ว่าจะเป็นอุปกรณ์เครื่องใช้ในบ้าน อุปกรณ์สำนักงาน Smart Phones, Tablet PC หรือแม้กระทั่งนำมาใช้ในการสร้าง นวัตกรรมการจัดการเรียนการสอน นอกจากนี้ สิ่งที่สำคัญในการทำงานร่วมกับ Internet of Things คือการจัดการข้อมูลและวิเคราะห์สิ่งต่าง ๆ ได้ อย่างทันทั่วทั้งในรูปแบบเรียลไทม์ ไม่ว่าจะเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่หรือการจัดเก็บข้อมูล ขนาดย่อย ซึ่งสามารถทำให้ เป็นระบบบริหารแบบ Smart School ได้

นอกจากนี้ยังมีหลายองค์กรได้นำเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ ซึ่งเป็นเทคโนโลยีดิจิทัล สมัยใหม่ที่ออกแบบมาเพื่อให้มีความสามารถเลียนแบบมนุษย์ ช่วยในการวิเคราะห์ช่วยในการ คิดวิเคราะห์ วางแผน ตัดสินใจ ให้เหตุผล ออกแบบ และมีความคิดสร้างสรรค์ โดยอัตโนมัติที่เป็นระบบมีความแม่นยำสูง มีความสามารถเฉพาะตัวเสมือนมนุษย์ที่ทำงานเอง ได้เพื่อให้บรรลุผลในการทำงานนั้น ๆ มาประยุกต์ใช้กับการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ และเป็นประโยชน์มากขึ้น โดยช่วยในกระบวนการเลือกบุคคล การบริหารจัดการ การพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ และการสนับสนุนบุคลากรให้สามารถทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ โดยผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลไว้ดังนี้

Qamar et al. (2021, อ้างอิงใน Sánchez, 2022, Online) แสดงให้เห็นว่า ปัญญาประดิษฐ์ได้รับการดำเนินการในการจัดการทรัพยากรมนุษย์องค์กรต่าง ๆ ผ่าน เทคโนโลยีต่อไปนี้

1. ระบบผู้เชี่ยวชาญ (Expert Systems) เป็นโปรแกรมที่ออกแบบมาเพื่อกำหนดค่า ความรู้ของผู้เชี่ยวชาญโครงสร้างเชิงตรรกะที่ช่วยแก้ปัญหาที่ไม่มีโครงสร้างและช่วย

ในการพัฒนาปรับปรุงระบบข้อมูลโดยการให้การเข้าถึงความรู้ที่สะดวก โดยส่วนใหญ่ใช้ในการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ค่าตอบแทน การสรรหา และการจัดการแรงงาน

2. ตรรกะฟัซซี่ (Fuzzy Logic) เทคนิคนี้ใช้ในสาขาต่าง ๆ ของการวิจัย (Sánchez, 2022, Online) ในกรณีของการจัดการทรัพยากรบุคคลจะขึ้นอยู่กับสมาชิกของคอลเล็กชันระดับซึ่งค่าจะแตกต่างกันระหว่าง 0 และ 1 ค่า 0 ระบุว่าไม่มีสมาชิกและค่า 1 หมายถึง สมาชิกเต็มรูปแบบ ด้วยคอลเล็กชันเหล่านี้ Fuzzy Logic สามารถหาปริมาณความไม่แน่นอนของข้อมูลและคาดการณ์สถานการณ์ในอนาคตเพื่ออำนวยความสะดวกในการตัดสินใจ การประยุกต์ใช้เริ่มขึ้นในปี 2000 และใช้ในการเลือกบุคลากรและการออกแบบแรงงานที่ดีที่สุด

3. เครือข่ายประสาทเทียม (Artificial Neural Networks) แอปพลิเคชันนี้เป็นแบบจำลองที่เรียบง่ายเลียนแบบการทำงานของสมองมนุษย์ โครงสร้างประกอบด้วยกระบวนการประมวลผลองค์ประกอบขั้นและเครือข่ายเพื่อทำซ้ำกระบวนการเรียนรู้ของมนุษย์เป็นหนึ่งในเทคนิคการคาดการณ์ที่ได้รับความนิยมมากที่สุดส่วนใหญ่ใช้สำหรับการคัดเลือกการสรรหาและการจัดการประสิทธิภาพของพนักงาน

4. การทำเหมืองข้อมูล (Data Mining) การดึงข้อมูลที่มีค่าแต่ซ่อนอยู่ด้วยการประยุกต์ใช้องค์การสามารถแปลงข้อมูลที่เป็นประโยชน์ได้รูปแบบเปลี่ยนเป็นข้อได้เปรียบในการแข่งขัน การทำเหมืองข้อมูล พ.ศ. 2549 มาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยส่วนใหญ่จะใช้ในการสรรหา การประเมินความสามารถและประสิทธิภาพ และการบริหารบุคลากร

5. อัลกอริธึมเชิงพันธุกรรม (Genetic algorithm) เทคนิคการค้นหาข้อมูลเหล่านี้ขึ้นอยู่กับ การจำลองแบบการกลายพันธุ์และการข้ามยีน ทำให้ได้วิธีแก้ปัญหา ทางคณิตศาสตร์ที่เหมาะสมที่สุด ส่วนใหญ่ใช้ในการวางแผนกำลังคนและการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

6. การเรียนรู้ของเครื่อง (Machine learning) เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่เครื่องสามารถเรียนรู้ได้เองโดยไม่ได้ตั้งโปรแกรมให้ทำเช่นนั้นโดยเฉพาะ (Rab-Kettler and Lehnervp 2019) เอกสารหลายฉบับยอมรับว่าการใช้ Machine Learning ในการตัดสินใจค่อนข้างเป็นประโยชน์สำหรับผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลและการคาดการณ์ผลประกอบการ

ชญาณูช จาตุรจินดา (2564) กล่าวถึงบทบาทของ AI (Artificial Intelligence) หรือปัญญาประดิษฐ์ในการนำมาใช้ในงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลใน 6 ขั้นตอน ตั้งแต่การรับสมัคร พนักงานและคัดกรองผู้สมัคร การคัดเลือก การวางแผน เกี่ยวกับอัตรากำลัง การสัมภาษณ์การจัดการสวัสดิการ การจัดการเรียนรู้การจัดทำเงินเดือน การประเมินผลการ

ปฏิบัติงาน การปรับผลตอบแทนและการเลื่อนตำแหน่ง ไปจนถึงการประมวลผลความผูกพันขององค์กร และ ระบบแรงงานสัมพันธ์ โดยข้อจำกัดบางประการที่ AI ยังไม่สามารถทำหรือมีเทียบเท่ามนุษย์ได้ เช่น ปัญหาคุณธรรมและจริยธรรม และทักษะทางด้านอารมณ์ (Soft skills) สิ่งสำคัญที่ต้องทำความเข้าใจในยุคที่เทคโนโลยี เข้ามามีบทบาทอย่างมากในกระบวนการทำงานคือ AI ไม่ได้จะเข้ามาแทนที่มนุษย์ทั้งหมด แต่ AI จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ ประสิทธิผลที่สามารถวัดผลได้โดยมีหน้าที่เข้ามาช่วยให้บุคลากรทำงานได้ง่ายขึ้น สะดวกสบายขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับสภาพสังคมในอนาคตที่กำลังเป็นสังคมสูงอายุ นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงต้องคำนึงถึงการพัฒนานักงานทุก ๆ วัน ให้พนักงานสามารถเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในการทำงานร่วมกับ AI

ศรัณวิชญ์ อัครทวีวัฒนาธร (2562) กล่าวว่า นวัตกรรมปัญญาประดิษฐ์สามารถนำมาทำงานร่วมกับการสรรหาทรัพยากรบุคคล โดยสามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรให้ทำงานเสร็จเร็วขึ้น ลดความซ้ำซ้อนของเอกสารและขั้นตอนการทำงานลง ช่วยเพิ่มความแม่นยำในการสรรหาบุคลากร ลดอคติในการคัดเลือกบุคลากรเข้ามาทำงาน แต่ปัญญาประดิษฐ์ยังไม่สามารถทำงานแทนมนุษย์ได้ร้อยเปอร์เซ็นต์

สุทธิพงศ์ คงชุม (2566, สื่อบอนไลน์) กล่าวว่า การบริหารงานทรัพยากรบุคคล (Human Resource: HR) เป็นระบบที่มีการดำเนินงานที่ค่อนข้างชัดเจน ตั้งแต่การสรรหาคัดเลือก (Recruitment & Selection) การบริหารจัดการประสิทธิภาพของบุคลากร (Performance Management) การเรียนรู้และพัฒนา (Learning & Development) การบริหารการใช้ประโยชน์จากบุคลากร (Management & Utilization) และการรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กร (Retention)

ดังนั้นการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อเข้าสู่ยุค HR 5.0 นั้นจะต้องทบทวนว่าจะนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาสนับสนุนการทำงานในแต่ละกระบวนการรวมถึงการใช้ข้อมูลสารสนเทศที่มีประโยชน์และสามารถนำไปใช้ในการดำเนินงานต่าง ๆ ได้ การบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กรเพื่อให้สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วโดยการบริหารจัดการบุคลากรสุขภาพในยุค HR 5.0 องค์กรจะต้องคำนึงถึง 5 ประเด็น คือ

1. ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือช่วยในการจัดการ เช่น การใช้ AI ช่วยในการอ่านใบสมัครและช่วยค้นหาใบสมัครที่น่าสนใจและสอดคล้องกับบุคลากรที่องค์กรต้องการ
2. การรักษาและสร้างความผูกพันของบุคลากร เทคโนโลยีดิจิทัลจะเป็นเครื่องมือช่วยในการประมวลผลข้อมูลนำสู่การแปลงให้เป็นสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจ

ซึ่งเวลาองค์กรประเมินความผูกพันของบุคลากร (Engagement) จะต้องประเมินทั้งด้านความพึงพอใจ (Satisfaction) และการมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนองค์กร (Contribution) ด้วย

3. การทำงานผ่านระบบออนไลน์โดยไม่ขึ้นกับสถานที่ เช่น การจัดทำระบบการเรียนรู้ออนไลน์ (e-learning) ที่ทำให้บุคลากรสามารถเรียนรู้และพัฒนาได้ทุกที่ ทุกเวลา

4. การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและ AI ช่วยในเก็บและประมวลผลข้อมูลเพื่อการประเมินประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร รวมถึงการค้นหาจุดเด่น โอกาสพัฒนา และแนวทางการพัฒนาของบุคลากรแต่ละคน

5. การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิต

กระทรวงศึกษาธิการ (2566, สื่อออนไลน์) กล่าวว่า การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการจัดการศึกษา ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ และแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ ดังนี้ (1) ในระดับผู้เรียน เช่น ช่วยให้ผู้เรียน เรียนรู้ได้เร็วขึ้น ช่วยสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ ช่วยให้ผู้เรียนและสื่อการสอนมีความหลากหลาย น่าสนใจ สามารถเรียนรู้ในทุกสถานที่ ทุกเวลา และ ทุกอุปกรณ์ (Anywhere, Anytime, Any Device) สร้างความเสมอภาคในการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ ลดความเหลื่อมล้ำของคุณภาพการศึกษาระหว่างโรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดเล็กหรือโรงเรียนในเมืองและชนบท (2) ในระดับครู/อาจารย์ผู้สอน เช่น สามารถจัดกิจกรรมได้หลากหลาย และมีสื่อการเรียนรู้ที่น่าสนใจ ทำให้กระบวนการสอนสะดวกยิ่งขึ้น ทำให้ผู้สอนมีเวลาในการเตรียมการสอนได้อย่างเต็มที่ (3) ในระดับสถานศึกษา เช่น การบริหารงานบุคคล การบริหารหลักสูตร การประกันคุณภาพการศึกษา การติดตามประเมินผลการจัดการศึกษา รวมไปถึงระบบการบริหารงานเอกสารต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาดำเนินการได้อย่างรวดเร็วและลด ขั้นตอนการปฏิบัติงานได้ และ (4) ในระดับส่วนกลาง กระทรวงศึกษาธิการ เช่น ผู้บริหารสามารถเข้าถึงฐานข้อมูล ขนาดใหญ่ (Big Data) ได้อย่างรวดเร็วและเป็นปัจจุบัน (Real Time) ทำให้สามารถวางแผนและการตัดสินใจได้อย่างถูกต้องมีประสิทธิภาพ และสามารถติดตามประเมินผลการดำเนินงานหรือโครงการต่าง ๆ ได้

จากแนวคิดการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารงานบุคคล พบว่าเทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ช่วยให้การทำงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลมีประสิทธิภาพ คล่องแคล่ว รวดเร็ว โดยเริ่มตั้งแต่กระบวนการสรรหา คัดเลือก การฝึกอบรมและการพัฒนา การวิเคราะห์ผลการดำเนินงาน ค่าตอบแทน และการพ้นจากตำแหน่งหน้าที่ เทคโนโลยีดิจิทัลช่วยลดความซ้ำซ้อนของงานเอกสาร สามารถวิเคราะห์ ประเมินและพัฒนาบุคลากรในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

บริบทของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 มีพื้นที่ครอบคลุม 5 อำเภอทางตะวันออกของจังหวัด ได้แก่อำเภอขุนตาล อำเภอเชียงของ อำเภอเทิง อำเภอพญาเม็งราย และอำเภอเวียงแก่น มีโรงเรียนในความรับผิดชอบจำนวน 135 โรงเรียน โดยแบ่งเป็น อำเภอเทิง 48 โรงเรียน อำเภอเชียงของ 32 โรงเรียน อำเภอเวียงแก่น 21 โรงเรียน อำเภอพญาเม็งราย 20 โรงเรียน และอำเภอขุนตาล 14 โรงเรียน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ได้กำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย พันธกิจ และยุทธศาสตร์ ในการดำเนินงานที่ชัดเจน เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานสู่การปฏิบัติโดยการมีส่วนร่วมขององค์กรภาครัฐและเอกชน กลุ่มเครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา (Area Cluster) และศูนย์เครือข่ายการศึกษา มีการจัดทำข้อมูลสารสนเทศในรูปแบบเอกสารและระบบอิเล็กทรอนิกส์เพื่อการบริหารที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นข้อมูลสนับสนุนการบริหาร เช่น ข้อมูลด้านบุคลากร เพื่อการบริหารใช้ประกอบการพิจารณาโยกย้าย เลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง, สนับสนุนการวางแผนการตัดสินใจ เช่น พิจารณานอมนุมัติโครงการและงบประมาณ, สนับสนุนการกำหนดนโยบาย เช่น การเพิ่มโอกาสทางการศึกษา การพัฒนาประสิทธิภาพ การพัฒนาคุณภาพการศึกษา บูรณาการความรู้ เลือกเทคโนโลยี ซอฟต์แวร์ ฮาร์ดแวร์ ที่เหมาะสม และหลากหลายสำหรับการจัดการศึกษา, บูรณาการพัฒนาและการใช้ทรัพยากรทางด้านเทคโนโลยีเพื่อลดการซ้ำซ้อนและสิ้นเปลือง เช่น การนำระบบสำนักงานอิเล็กทรอนิกส์ (My Office) มาใช้ในงานสารบรรณ รับ ส่งหนังสือราชการ รวมทั้งเป็นช่องทางในการติดต่อสื่อสารของสำนักงานเขตพื้นที่และโรงเรียน ทำให้สะดวกรวดเร็ว ประหยัดเวลา และลดการสิ้นเปลืองกระดาษ ติดตามประเมินผลและหาข้อสรุปแนวทางการปรับปรุงเพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ใช้ ผู้บริหารทุกระดับ ตระหนักถึงความสำคัญและประโยชน์ที่ได้รับจากฐานข้อมูลที่ใช้ในการพัฒนาการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาจนสำเร็จตามเป้าหมาย เพื่อนำเสนอผลงานต่อสังคมและชุมชน การกระจายอำนาจการบริหารจัดการสู่สถานศึกษา ส่งผลให้เกิดการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน การสร้างและพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือในการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ได้รับการสนับสนุนงบประมาณ ความร่วมมือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และหน่วยงานเอกชน เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 เพื่อประกอบการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566–2570 ฉบับทบทวน พ.ศ. 2567 ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมภายนอกที่เป็นอุปสรรค ประกอบด้วย

1.1 ด้านสังคมและวัฒนธรรม พื้นที่ในเขตบริการของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 บางส่วนอยู่ในพื้นที่สูงทุรกันดาร และเสี่ยงภัยการคมนาคมไม่สะดวก มีความหลากหลายทางชาติพันธุ์ วัฒนธรรม ภาษา เป็นอุปสรรคในการสื่อสาร และการจัดการเรียนรู้ มีการอพยพย้ายถิ่นทำให้นักเรียนต้องย้ายตามผู้ปกครอง หรือผู้ปกครองไปทำงาน ในเมืองใหญ่ทำให้เด็กไม่ได้อยู่กับครอบครัว ส่งผลต่อพฤติกรรม และการเรียนรู้ของเด็ก แนวโน้มประชากรวัยเรียนลดลงอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งความนิยมของผู้ปกครองที่ต้องการส่งบุตรหลานไปเรียนยังโรงเรียนยอตนนิยม หรือสถานศึกษาของท้องถิ่นที่มีคุณภาพในพื้นที่ ส่งผลให้เกิดปัญหาโรงเรียนขนาดเล็ก การเปลี่ยนแปลงทางสังคม การเข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัลที่สะดวกรวดเร็ว ส่งผลให้ผู้เรียนที่ขาดภูมิคุ้มกันมีพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ และมีแนวโน้มเกิดภัยคุกคามทางไซเบอร์สูง รวมถึงภัยธรรมชาติที่ไม่สามารถป้องกันได้ รวมทั้งโรคอุบัติใหม่ที่เกิดขึ้น ทำให้วิถีการดำรงชีวิตเปลี่ยนแปลงไป

1.2 ด้านเทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีที่รวดเร็ว ส่งผลให้เกิดค่าใช้จ่ายที่ค่อนข้างสูง

1.3 ด้านเศรษฐกิจ ความเหลื่อมล้ำและช่องว่างระหว่างรายได้ของประชาชน มีผลต่อโอกาสการเข้าถึง บริการทางการศึกษาที่มีคุณภาพที่แตกต่างกัน รวมทั้งการแพร่ระบาดของโรคอุบัติใหม่และโรคอุบัติซ้ำ มีผลกระทบต่อภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันของผู้ปกครองนักเรียน

1.4 ด้านกฎหมายและนโยบาย นโยบายการศึกษาระดับกระทรวง มีการเปลี่ยนแปลงตามผู้บริหารส่งผลให้ หน่วยงานทางการศึกษาและโรงเรียนในสังกัดไม่สามารถนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติได้อย่างต่อเนื่อง รวมทั้งระเบียบ แนวทางการดำเนินงาน ประกาศใช้มาเป็นเวลานาน ทำให้ไม่เหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบัน เช่น ระเบียบ ว่าด้วยการจัดตั้ง รวม เลิกสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ระเบียบเกี่ยวกับสวัสดิการบุคลากรภาครัฐ ฯลฯ หลักเกณฑ์ การประเมินผู้บริหารทำให้เกิดการประเมินและมีการใช้ทรัพยากรที่ไม่ได้มุ่งตรงสู่

ผู้เรียนโดยตรง และการประเมิน หน่วยงานมีหลายระบบ เช่น PMQA มาตรฐานสำนักงาน ฯลฯ ทำให้ภาระงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและโรงเรียนเพิ่มขึ้น

2. สภาพแวดล้อมภายนอกที่เป็นโอกาส ประกอบด้วย

2.1 ด้านสังคมวัฒนธรรม พื้นที่ในเขตบริการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 อยู่ในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษและ ดินแดนพื้นที่ชายแดน มีชุมชน และความหลากหลายในชาติพันธุ์มีวัฒนธรรมเฉพาะเป็นของตนเอง ส่งผลให้เกิด ภูมิปัญญาท้องถิ่นที่หลากหลาย สามารถนำมาเป็นแหล่งเรียนรู้สำหรับผู้เรียน สภาพของชุมชนโดยรวม เป็นสังคมเกษตรกรรม ประชาชนส่วนใหญ่โน้มมนำศาสตร์พระราชามาปรับใช้ในการดำรงชีวิต ส่งผลต่อการเรียนรู้ ของนักเรียนในการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของ นักเรียนในการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

2.2 ด้านเทคโนโลยี ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีดิจิทัล หลากหลายช่องทาง ส่งผลต่อการสื่อสารและ การเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร แหล่งเรียนรู้ได้อย่างหลากหลายและรวดเร็ว ระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง มีความเร็วและครอบคลุมต่อการเข้าถึงการจัดการ เรียนรู้ของครู บุคลากรทางการศึกษา นักเรียนและชุมชน โรงเรียนนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามา เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนการสอน

2.3 ด้านเศรษฐกิจ พื้นที่ในเขตบริการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 มีบริบทพื้นที่เหมาะสมด้านการท่องเที่ยว วัฒนธรรม และการเกษตรที่หลากหลาย ส่งผลให้เกิดการสร้างรายได้ในพื้นที่ และสร้างโอกาสให้กับ นักเรียน ได้มีประสบการณ์ในการเรียนรู้และมีช่องทางสร้างรายได้ระหว่างเรียน โดยมีองค์กร สาธารณประโยชน์ ภาคสังคม ชุมชน สนับสนุนช่วยเหลือทรัพยากรทางการศึกษา ช่วยให้เกิด ภูมิปัญญา ความพร้อม มีโอกาสทางการศึกษามากขึ้น

2.4 ด้านกฎหมายและนโยบาย ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี เน้นการเสริมสร้างศักยภาพ ทรัพยากรมนุษย์ทุกช่วงวัย ให้มีคุณภาพและการน้อมนำศาสตร์พระราชามาปฏิบัติ ส่งผลต่อ การพัฒนาคุณภาพการศึกษา นโยบายเรียนฟรี 15 ปี อย่างมีคุณภาพ และนโยบายทางการ ศึกษาอื่น ๆ ส่งผลให้นักเรียนทุกคนได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา นโยบายรัฐบาลต่าง ๆ ส่งเสริมการปฏิรูปการเรียนรู้ ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจต่อการจัดการศึกษา

3. สภาพแวดล้อมภายในที่เป็นจุดแข็ง ประกอบด้วย

3.1 ด้านโครงสร้างและนโยบาย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 4 มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ชัดเจน มีวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ กลยุทธ์

ชัดเจน มีโครงสร้างการบริหารที่เหมาะสมมีการจัดทำแผนงาน โครงการที่ตรงกับ นโยบาย ยุทธศาสตร์ และการมอบหมายงานที่ตรงตามกรอบภารกิจการดำเนินงาน มีการกำหนด แนวทางและ กระบวนการในการนำนักเรียนเข้าสู่ระบบการศึกษา และดูแลจัดการศึกษาจนจบ การศึกษาภาคบังคับอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมสนับสนุน สร้างโอกาสและความเสมอภาค ทางการศึกษาให้กับประชากรวัยเรียนทุกช่วงวัย ได้อย่างทั่วถึง และต่อเนื่อง ทั้งกลุ่มผู้เรียน ปกติ กลุ่มด้อยโอกาส กลุ่มผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษ

3.2 ด้านผลผลิตและบริการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 มีการส่งเสริมสนับสนุนให้โรงเรียนในสังกัด พัฒนาระบบ ดูแลช่วยเหลือนักเรียน ความปลอดภัยในสถานศึกษาและจัดทำฐานข้อมูลอย่างเป็นระบบเพื่อนำไปใช้ ในการช่วยเหลือ ดูแลนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามความต้องการและเหมาะสม มีการส่งเสริม การดำเนินงาน เพื่อพัฒนางานประกันคุณภาพตามกฎกระทรวง ว่าด้วยการประกันคุณภาพ การศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2561 ของโรงเรียนในสังกัด ส่งเสริมสนับสนุน พัฒนาผู้เรียนอย่าง เป็นระบบ ชัดเจน ครอบคลุมทุกด้าน ทุกช่วงวัย อย่างมีประสิทธิภาพ มีการส่งเสริมสนับสนุน การจัดการเรียนการสอนด้วยรูปแบบวิธีการที่หลากหลาย สอดคล้องกับการเรียนรู้ของผู้เรียน ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์มีการพัฒนาที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง มีนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล นำมา พัฒนาและขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา สามารถยกระดับคุณภาพได้ทั้งเขตพื้นที่คุณภาพ โรงเรียนคุณภาพ ห้องเรียนคุณภาพ บุคลากรคุณภาพ และผู้เรียนคุณภาพ มีการส่งเสริม ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความรู้ความเข้าใจในการพัฒนา หลักสูตรสถานศึกษา ตามหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ.2560) และการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อพัฒนาสมรรถนะผู้เรียนที่ ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

3.3 ด้านบุคลากร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 มีการส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนาข้าราชการครู และบุคลากร ทางการศึกษา ให้ตรงตาม มาตรฐานตำแหน่งหรือวิชาชีพ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนและการ ปฏิบัติงานของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด ให้มีทักษะและสมรรถนะ สามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนการสอน ตามความ ถนัด และส่งเสริมความสามารถพิเศษของนักเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างมี ประสิทธิภาพ มีความพร้อมในการรับมือภัยคุกคามทุกรูปแบบ ตามมาตรการป้องกันภัย และความปลอดภัยรอบด้านในโรงเรียน ส่งผลให้นักเรียนมีความปลอดภัยจากภัย ทุกรูปแบบ บุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีการปฏิบัติงาน ตามระเบียบ กฎหมาย

ประกาศ ข้อบังคับและแนวปฏิบัติต่าง ๆ ส่งผลให้เกิดความต่อเนื่องในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

3.4 ด้านประสิทธิภาพการเงิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 มีระบบบริหารงบประมาณ ด้านการเงิน การบัญชีและพัสดุ อย่างโปร่งใสตรวจสอบได้ เกิดความคล่องตัว สามารถเบิกจ่ายตามแผนที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพและ โรงเรียนในสังกัด ได้รับการสนับสนุนทรัพยากรจากหน่วยงานอื่น เช่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นต้น เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา

3.5 ด้านวัสดุอุปกรณ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 นำเทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัยมาใช้ในการบริหารจัดการและสนับสนุนการติดต่อประสานงานในหลากหลายช่องทาง ทั้งภายในและภายนอก ทำให้เกิดความสะดวกรวดเร็วจนเข้าถึงข้อมูล ได้อย่างรวดเร็วอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ระบบ DMC, ระบบ My Office มีข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา ทุกระบบเพื่อนำไปใช้ในการบริหารจัดการศึกษา และนำเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษามาช่วยสนับสนุน การจัดการเรียนการสอน เพื่อการเข้าถึงทางการศึกษาอย่างทั่วถึง สร้างโอกาสและยกระดับคุณภาพทางการศึกษา ครอบคลุมทุกพื้นที่อย่างมีประสิทธิภาพ

3.6 ด้านการบริหารจัดการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 มีการกำหนดทิศทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ของเขตพื้นที่การศึกษา และโรงเรียนในสังกัดที่ชัดเจน มีเครือข่ายการบริหารจัดการ แบบกลุ่มเครือข่ายพัฒนา คุณภาพการศึกษา (Area Cluster) 7 กลุ่ม ใน 5 อำเภอ และศูนย์เครือข่ายการศึกษาตำบล 26 ศูนย์ ตามหลักการกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ การศึกษา มีการส่งเสริมการดำเนินโครงการคุณธรรม จริยธรรมและความโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาลในหน่วยงาน ทั้งในระดับเขตพื้นที่การศึกษา และระดับโรงเรียน และมีระบบการนิเทศ กำกับ ติดตามอย่างทั่วถึง ทำให้เกิดคุณภาพ การศึกษาตามบริบทและวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาในรูปแบบคณะกรรมการและคณะอนุกรรมการ เช่น คณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและนิเทศการศึกษา เป็นต้น มีความพร้อมด้านอาคารสถานที่เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ผู้รับบริการ มีคู่มือ ขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจน ส่งผลต่อการให้บริการที่มีประสิทธิภาพ มีการบริหารงานบุคคล และมีการวางแผนอัตรากำลังของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของโรงเรียน และมีวัฒนธรรมองค์กร ในการทำงานร่วมกัน เอื้อเพื่อเพื่อแผ่ซึ่งกันและกัน

4. สภาพแวดล้อมภายในที่เป็นจุดอ่อน ประกอบด้วย

4.1 ด้านโครงสร้างและนโยบาย นโยบายในการกำหนดอัตราค่าจ้างบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ลดลง ไม่สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน นโยบายและการสั่งการของหน่วยงานต้นสังกัดมีความซ้ำซ้อน การปรับโครงสร้างหน่วยงาน โดยการเพิ่มขั้นตอนการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความล่าช้า เช่น เพิ่มขั้นตอน การขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัด เป็นต้น

4.2 ด้านผลผลิตและบริการ จำนวนผู้เรียนในเขตพื้นที่บริการลดลง ทำให้มีโรงเรียนขนาดเล็กเพิ่มขึ้น ส่งผลต่อการบริหารจัดการของโรงเรียนนักเรียนในพื้นที่บางส่วนเป็นเด็กไร้สัญชาติ มีการเคลื่อนย้ายถิ่นฐาน ตามผู้ปกครองไปทำงานต่างถิ่น ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ การศึกษาต่อและผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา ผลการทดสอบ O-Net ประจำปีการศึกษา 2554 ระดับชั้น ม.3 มีรายวิชาที่มีผลสัมฤทธิ์ต่ำกว่าระดับประเทศ คือ รายวิชาภาษาอังกฤษ และคณิตศาสตร์ (การสมัครทดสอบมาจากความสมัครใจ) ผลการประเมินคุณภาพ ผู้เรียน (NT) ชั้น ป.3 ปีการศึกษา 2554 ภาพรวม 2 ด้าน คือ ด้านคณิตศาสตร์ และด้านภาษาไทย มีคะแนนเฉลี่ย ต่ำกว่าค่าเฉลี่ยระดับสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และค่าเฉลี่ยระดับประเทศ

4.3 ด้านบุคลากร บุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาไม่ครบตามกรอบอัตราค่าจ้าง และไม่มีความก้าวหน้า ในสายงาน โรงเรียนขาดครูตามมาตรฐานวิชาเอก สอนไม่ตรงวิชาเอก ทำให้จัดการเรียนการสอนได้ไม่เต็มประสิทธิภาพ บุคลากรได้รับการพัฒนาไม่ตรงตามความต้องการที่แท้จริง บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาไม่ได้นำความรู้จากการอบรม พัฒนาสู่การปฏิบัติ และขาดการติดตามผลการนำไปใช้อย่างเป็นรูปธรรม

4.4 ด้านประสิทธิภาพการเงิน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ได้รับการจัดสรรงบประมาณจากต้นสังกัดล่าช้า ไม่ต่อเนื่อง ส่งผลต่อการดำเนินงาน โครงการ/กิจกรรมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและโรงเรียนในสังกัด รวมทั้ง ได้รับงบประมาณที่จำกัด ไม่เพียงพอต่อการบริหารจัดการ

4.5 ด้านวัสดุอุปกรณ์ ระบบข้อมูลสารสนเทศมีหลายระบบ การจัดระบบข้อมูลสารสนเทศไม่เชื่อมโยง ทำให้เกิดภาระงานในการจัดทำที่ซ้ำซ้อน ทำให้ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้ไม่เต็มประสิทธิภาพ และวัสดุอุปกรณ์ มีอายุการใช้งานมานาน ไม่รองรับต่อระบบเทคโนโลยีในยุคปัจจุบัน

4.6 ด้านการบริหารจัดการ การโยกย้ายของผู้บริหารในระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและระดับ โรงเรียน ส่งผลให้การบริหารจัดการศึกษาและพัฒนาคุณภาพการศึกษา

ขาดความต่อเนื่อง และการรายงานผล การดำเนินงานโครงการต่าง ๆ มีความซ้ำซ้อน ส่งผลต่อภาระงานของบุคลากร

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ได้กำหนดทิศทางการพัฒนาการศึกษา โดยได้จัดทำแผนพัฒนาการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566-2570 นำสู่การปฏิบัติในการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 โดยมี วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ดังต่อไปนี้

วิสัยทัศน์

"องค์กรคุณธรรม เพื่อพัฒนาคุณภาพ สร้างโอกาสทางการศึกษาของผู้เรียน โดยการบริหารจัดการ ด้วยเทคโนโลยีและการมีส่วนร่วม"

พันธกิจ

1. บริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมของผู้เรียน ผู้บริหาร ครู และ บุคลากรทางการศึกษา เพื่อเสริมสร้างองค์กรคุณธรรมบนพื้นฐานของหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
2. พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาชาติ มีความสามารถ และเป็นเลิศทางวิชาการ
3. พัฒนาศักยภาพและคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตรและทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21
4. สร้างโอกาสความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม
5. พัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน และความปลอดภัยรอบด้าน
6. พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นมืออาชีพโดยการสร้างเครือข่ายเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (Professional Learning Community: PLC) และการมีส่วนร่วม
7. พัฒนาระบบบริหารจัดการด้วยเทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพและการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

เป้าประสงค์

1. ผู้เรียน ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา มีคุณธรรม จริยธรรมตามหลักสูตรและ มาตรฐานขององค์กรคุณธรรม บนพื้นฐานของหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

2. สำนักงานเขตพื้นที่ที่มีการบริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล
 3. ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาชาติ มีความสามารถและเป็นเลิศทางวิชาการ
 4. ผู้เรียนมีคุณภาพ สมรรถนะตามหลักสูตรและทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21
 5. ผู้เรียนทุกคนได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม
 6. ผู้เรียนได้รับการคุ้มครองเหลือตามระบบดูแลช่วยเหลือที่มีคุณภาพ เพิ่มความปลอดภัยรอบด้าน
 7. ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาให้เป็นผู้มืออาชีพโดยการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วม
 8. ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานตามสมรรถนะ
 9. สำนักงานเขตพื้นที่มีระบบการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพและการมีส่วนร่วมจากส่วน
 10. สำนักงานเขตพื้นที่และสถานศึกษาใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ
- กลยุทธ์ มีดังนี้
- กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมองค์กรคุณธรรม
- กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21
- กลยุทธ์ที่ 3 เพิ่มโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาแก่ผู้เรียน
- กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาสู่มืออาชีพ
- กลยุทธ์ที่ 5 พัฒนาระบบบริหารจัดการด้วยเทคโนโลยีและการมีส่วนร่วม

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

เพื่อให้การดำเนินการบริหารงานบุคคล เป็นไปตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2540 พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จึงกำหนดนโยบายการบริหาร ทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ดังนี้

1. การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

1.1 จัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด

1.2 แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารอัตรากำลังระดับเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อให้การบริหารอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาเป็นไปตามระเบียบและหลักเกณฑ์ที่กำหนด

2. การส่งเสริม สนับสนุนการมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ ดำเนินการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

3. การสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง ย้าย โอน และการลาออกจากราชการของข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.1 การสรรหา บรรจุ ย้าย และโอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมถึง การรับสมัครบุคคลเพื่อคัดเลือกเป็นพนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราว มีการประกาศทางเว็บไซต์ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 หรือช่องทางอื่น ๆ เพื่อสร้างการรับรู้ และเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.2 แต่งตั้งคณะกรรมการในการคัดเลือกและแต่งตั้ง (ย้าย) ข้าราชการครูและบุคลากร เพื่อให้การสรรหาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นไปตามระเบียบและหลักเกณฑ์ ทางการศึกษา ที่กำหนด มีความเป็นธรรม และตรงตามความต้องการของสถานศึกษาในสังกัด

3.3 ดำเนินการสรรหาข้าราชการครูและพนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว ให้เป็นไปตามแนวทาง ระเบียบและหลักเกณฑ์ที่กำหนด และตรงตามความต้องการของสถานศึกษา

3.4 เสนอชื่อแต่งตั้งคณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาดำแหน่งครูผู้ช่วย เป็นพี่เลี้ยงให้คำปรึกษา สอนงานช่วยเหลือ แนะนำการปฏิบัติ ตนและการปฏิบัติงานให้มีคุณลักษณะในหน้าที่ความรับผิดชอบ ตามมาตรฐานตำแหน่ง

4. การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนเงินเดือนและการมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติ

4.1 จัดทำคำสั่งการมอบหมายให้ปฏิบัติงานและกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของข้าราชการและลูกจ้างชั่วคราว กลุ่มบริหารงานบุคคล

4.2 กำหนดตัวชี้วัด ข้อตกลงในการปฏิบัติงาน ตามคำสั่งที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

4.3 แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด เพื่อให้การดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติราชการเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บริสุทธิ์และยุติธรรม

4.4 แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในระดับเขตพื้นที่การศึกษา

4.5 ดำเนินการตามประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เรื่อง แนวปฏิบัติในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2562

5. การคัดเลือกข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษา อื่นตามมาตรา 38 ค. (2) ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ดำเนินการรับสมัครคัดเลือกบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค. (2) ที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่าง ๆ โดยประกาศรับสมัครทางเว็บไซต์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 หรือ ช่องทางอื่น ๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลการรับสมัครได้อย่างเท่าเทียม

6. การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

6.1 ส่งเสริม สนับสนุน และประสานงานให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เข้ารับการพัฒนา และดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัดให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณ และสอดคล้องกับนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และภาระงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

6.2 ส่งเสริม สนับสนุน และยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว ในสังกัด เพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่

6.3 ส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้ารับการพัฒนาก่อนแต่งตั้งให้เลื่อนวิทยฐานะ

6.4 ส่งเสริมให้เกิดการจัดการความรู้ (Knowledge Management) (PLC) แลกเปลี่ยน เรียนรู้การปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

6.5 พัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

6.6 ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาประสิทธิภาพ ผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาและรองผู้อำนวยการสถานศึกษา และประเมินสัมฤทธิ์ผล การปฏิบัติงานในหน้าที่ เพื่อพัฒนาการศึกษาเป็นระยะเวลา 1 ปี ตามองค์ประกอบตัวชี้วัด และวิธีการประเมินสัมฤทธิ์ผล การปฏิบัติงานในหน้าที่ และตามข้อตกลงที่ส่วนราชการกำหนด

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

ปิยะนุช บัวชุม (2561) ศึกษาเรื่อง การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ปัจจุบันการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารของสถานศึกษา ถือว่าจำเป็นต่อผู้บริหารยุคใหม่ที่ต้องใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษาในสถานศึกษาอย่างเร่งด่วน ประกอบกับ นโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ที่ส่งเสริม สนับสนุนให้ บุคลากรภายในสถานศึกษามีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงาน และการจัดการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นไปอย่างทั่วถึง และมีประสิทธิภาพ จะเห็นได้ว่าปัญหาส่วนใหญ่มาจาก การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่ขาดความรู้ ความสามารถในการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และ ขาดการกระตุ้นให้ครูพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ทำให้ระบบการบริหารจัดการขาดความคล่องตัวก่อให้เกิดความล่าช้าในการบริหารจัดการงานต่าง ๆ ดังนั้นการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารของสถานศึกษา ถือเป็นภารกิจหลักที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล วัตถุประสงค์ของงานวิจัย คือ ศึกษาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอน 1,761 คน

กลุ่มตัวอย่างได้มาโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย 317 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.88 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติพื้นฐาน ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติทดสอบ ได้แก่ การทดสอบที และการทดสอบค่าเอฟ ผลการวิจัยพบว่า การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารของสถานศึกษา โดยภาพรวม และรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ และด้านการบริหารงานทั่วไป ตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารของสถานศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และจำแนกตามประสบการณ์การสอน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ และด้านการบริหารงานบุคคลมีความคิดเห็นไม่เห็นไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการบริหารงานทั่วไปมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการพัฒนาบุคลากร โดยการฝึกอบรมปฏิบัติการเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศเพื่อนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนด้านการบริหารงานต่าง ๆ ของสถานศึกษา และควรพัฒนาระบบเทคโนโลยีให้มีความทันสมัยและดำเนินการใช้ประโยชน์อย่างคุ้มค่า เกิดประโยชน์ต่อคุณภาพ ผู้เรียนและชุมชน

สุกัญญา แซ่มซ้อย (2561) ศึกษาเรื่อง การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมดิจิทัลของบุคลากรทางการศึกษา โดยดำเนินการอบรมและพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง ทั้งการอบรมภายในและภายนอกสถานศึกษา นอกจากนี้ สถานศึกษาควรมีนโยบายและแผนงานในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนและการบริหารสถานศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม ผลการวิจัยพบว่า การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลมีประเด็นสำคัญที่ต้องพิจารณา ได้แก่ (1) บริบทของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สถานศึกษาต้องปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมดิจิทัลของบุคลากรทางการศึกษา (2) การบริหารการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในยุคดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้ริเริ่มการเปลี่ยนแปลงและสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ในองค์กร โดยเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ (3) การบริหารเทคโนโลยีสำหรับสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สถานศึกษาต้องพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยีและจัดหาทรัพยากรที่จำเป็นสำหรับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนการสอนและการบริหารสถานศึกษา

(4) คุณลักษณะและทักษะสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีภาวะผู้นำดิจิทัล ทักษะด้านการสื่อสารและการสร้างความร่วมมือ ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมดิจิทัล และทักษะด้านการบริหารจัดการ (5) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และส่งเสริมให้บุคลากรทางการศึกษาใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ

สุพรรณิรัตน์ รัตนโรจน์มงคล (2563) ได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อการใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ของพนักงานธนาคารของรัฐขนาดใหญ่ ABC ผลจากการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งาน ปัจจัยด้านการรับรู้ถึงประโยชน์ในการใช้งาน ทักษะติดต่อการใช้งาน และสภาพสิ่งแวดล้อมความสะดวก เป็นปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัลด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยทัศนคติต่อการใช้งานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัลด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มากที่สุด รองลงมา คือ การรับรู้ถึงประโยชน์ในการใช้งาน โดยมีการส่งผลไปในทิศทางเดียวกัน แต่สภาพสิ่งแวดล้อมความสะดวกจะส่งผลต่อพฤติกรรมการใช้งานระบบ HR2020 ในทางตรงกันข้าม

พระปลัดสมเกียรติ อัมสุธโร (2564) ได้ศึกษา การบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัล พบว่า การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการต่าง ๆ ในการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับบุคคลนับตั้งแต่การกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคล การวางแผนกำลังคน การสรรหาและเลือกสรร การดำรงรักษาบุคลากร การพัฒนาให้บุคลากรก้าวหน้าทันสมัยอยู่เสมอ การควบคุมการประเมินผล การปฏิบัติงาน โดยการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลหัวใจหลักนั้นขึ้นอยู่กับ การปรับโครงสร้างตำแหน่งในแผนก, กระบวนการทำงานในเชิงรุก, สวัสดิการสร้างสรรค์, การนำเอาเทคโนโลยีเข้ามาใช้บริหารสายงานบุคคล, ตลอดจนการสร้างกลยุทธ์ตั้งแต่ภายในองค์กรไปจนถึงการสรรหาคนภายนอกที่มีฝีมือเข้ามาร่วมงานและสิ่งสำคัญไม่แพ้การทำงาน ก็คือการทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงานเพื่อประสิทธิภาพขององค์กรในยุคปัจจุบัน

ชินวัตร เจริญนิธย์ (2562) ได้ศึกษา การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา พบว่า การบริหารงานของผู้นำองค์กรในสมัยก่อนเทคโนโลยียังไม่ได้เข้ามามีบทบาทในการทำงานมากนัก การบริหารจึงเป็นไปตามระเบียบแบบแผนมีการปรับเปลี่ยนนโยบายที่ช้าไม่กล้าที่จะเปลี่ยนแปลงเพราะติดอยู่กับรูปแบบการบริหารและความสำเร็จเดิมที่เคยมี ผู้นำสมัยก่อนจะมีการวางแผนและนโยบายระยะยาวแต่เนื่องด้วยปัจจุบันที่เทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทมากขึ้นทำให้ผู้นำในองค์กรต้องเกิดการเปลี่ยนแปลง เมื่อก้าวเข้าสู่การเปลี่ยนแปลงที่ทุกองค์กรให้ความสำคัญกับเทคโนโลยีจึงทำให้เกิดการแข่งขัน ผู้นำจึงควรให้

ความสำคัญกับกระบวนการพัฒนาบุคลากรให้สามารถเรียนรู้เข้าใจ สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในระดับพื้นฐานได้ พร้อมทั้งปรับปรุงกฎระเบียบให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป รวมทั้งให้ความสำคัญกับการสร้างประสบการณ์ให้กับบุคลากรเพื่อสร้างความผูกพันและดึงดูดคนเก่ง คนรุ่นดิจิทัลให้เข้ามาในองค์กร เมื่อมีการพัฒนาด้านบุคลากร งานต่าง ๆ ในสถานศึกษาก็จะได้รับการพัฒนาไปด้วยเช่นกัน หนึ่งในนั้นคืองานวิชาการ หลักการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีบทบาทในการบริหารงานวิชาการสรุปได้ดังนี้ ผู้บริหารควรที่จะอัปเดตความรู้ในเรื่องเทคโนโลยีดิจิทัลอยู่ตลอดเวลา มีการปรับตัวให้พร้อมสำหรับโลกแห่งข้อมูล โดยเฉพาะข้อมูลระบบ Big Data ผู้นำควรเปิดใจรับฟังความคิดเห็นอย่างกว้างขวาง โดยเฉพาะความคิดเห็นด้านเทคโนโลยีเพราะจะช่วยสร้างความสัมพันธ์กับบุคลากรที่เป็นผู้ได้บังคับบัญชาได้ดี การเป็นที่ปรึกษาในด้านเทคโนโลยี จะทำให้ช่วยเพิ่มศักยภาพในการบริหารงานที่ดีขึ้นได้ ท้ายที่สุดผู้นำที่รู้หลายภาษาในยุคนี้จึงย่อมได้เปรียบ การบริหารงานวิชาการแต่เดิมอาจมีการทำงานในภาษาเดียวมาโดยตลอด ในยุคนี้การนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีบทบาทในการบริหารงาน อาจทำให้ต้องปรับเปลี่ยนการทำงานให้มีหลากหลายภาษามากยิ่งขึ้น สถานศึกษาก็จะถูกมองว่าเป็นองค์กรที่มีความน่าเชื่อถือและได้รับความไว้วางใจมากขึ้นอีกด้วย

โสภณ เลียดทอง (2564) ได้ศึกษา สภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์และแนวทางพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพปัจจุบันของทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์ของการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร งานวิชาการของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ความต้องการจำเป็นในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา คัดชั้นความต้องการจำเป็นสูงสุดได้แก่ ด้านการใช้โปรแกรมสร้างสื่อดิจิทัล และ 3) แนวทางพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 พบว่า มีความเหมาะสมโดยรวมอยู่ในระดับมาก และความเป็นไปได้โดยรวมอยู่ในระดับมาก

มณีนุช ภูยงดี (2564) ได้ศึกษา สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และแนวทางพัฒนาการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารจัดการสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพปัจจุบันของการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการใช้งาน

คอมพิวเตอร์ สภาพที่พึงประสงค์ของการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัล โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการใช้งานเพื่อความมั่นคงปลอดภัย 2) ความต้องการจำเป็นของการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการใช้โปรแกรมการนำเสนองาน และ 3) แนวทางพัฒนาการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อการบริหารจัดการสถานศึกษา พบว่า มีความเหมาะสมและเป็นไปได้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เช่น โรงเรียนควรใช้ Google sites เก็บเอกสารต่าง ๆ

มณีรัตน์ ชัยยะ (2565) ได้ศึกษา การบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายใต้การเปลี่ยนแปลงสู่ยุคดิจิทัล (Digital HR) พบว่า บทความนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อช่วยชี้แนะและกระตุ้นให้ทุกองค์การเห็นภาพอนาคตที่จะเปลี่ยนไป การเตรียมพร้อมรับมือ กับสิ่งที่เกิดขึ้น ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อองค์การต่าง ๆ เนื่องจากโลกปัจจุบันก้าวเข้าสู่ยุคดิจิทัลมีการเปลี่ยนจากการทำงานด้วยมือหรือแรงคนมาสู่การใช้เทคโนโลยีแทนนำไปสู่วัฒนธรรม การใช้เทคโนโลยีในการดำเนินกิจการและบริหารธุรกิจ เพื่อสร้างความ พร้อมขององค์การในการปรับตัว เพื่อตอบสนองวิวัฒนาการของเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว เนื่องจากความก้าวหน้าของเทคโนโลยีดิจิทัล ทำให้โลกเข้าสู่ยุคระบบเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัลในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ต้องนำเทคโนโลยีดิจิทัลมา เป็นเครื่องมือสนับสนุนการทำงาน ให้มีความสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรด้วยการรับเทคโนโลยีเข้ามาประยุกต์ใช้ในการทำงาน พร้อมทั้งปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ใหม่ให้บุคลากรทุกระดับสามารถทำงานร่วมกับเทคโนโลยีได้ นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในยุค ดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารทรัพยากรมนุษย์จำเป็นต้องดำเนินการปรับเปลี่ยนไปตามกระแสการเปลี่ยนแปลงของ สถานการณ์โลก ควรส่งเสริมให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์เสริมทักษะใหม่ให้ตอบสนองในยุคดิจิทัล ตลอดจนพัฒนาระบบการบริหารจัดการภายในองค์กรด้วย เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อช่วยให้องค์การมีความแข็งแกร่ง และสามารถยืนหยัดท่ามกลางกระแสความ เปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลได้ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงของโลกนั้นถือว่า เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในภาพรวม จึงควรปรับเปลี่ยนจากแนวทางการปฏิบัติแบบเดิมให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของโลกสู่ยุคดิจิทัล เพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพิ่ม ประสิทธิภาพการทำงานให้ทันต่อเหตุการณ์ตามที่เหมาะสมต่อไป

แพรวพลอย พัฒนะแสง (2565) ได้ศึกษา การพัฒนาแนวทางการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันของการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหา สภาพที่พึงประสงค์ของการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการส่งเสริมนักเรียน ความต้องการจำเป็นของการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในสถานศึกษา เมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการคัดกรองนักเรียน ด้านการส่งเสริมนักเรียน ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ด้านการส่งต่อนักเรียน และด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหาตามลำดับ และมีผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในสถานศึกษา โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.86 และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.60 โดยมีแนวทางการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในสถานศึกษา 5 ด้าน 22 แนวทาง

พัชรภา โพธิ์อ่อง (2561) ได้ศึกษา เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital HR) กับการเพิ่มประสิทธิภาพการสรรหาบุคลากรในองค์กรธุรกิจค้าปลีก เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการสรรหาบุคลากรทั้ง 5 ขั้นตอน และเพื่อศึกษาถึงประสิทธิภาพในการสรรหาบุคลากร เมื่อมีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในองค์กรธุรกิจค้าปลีก โดยมุ่งหวังว่าจะเป็นประโยชน์ในการใช้เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจทางธุรกิจในการลงทุน รวมถึงเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีรูปแบบต่าง ๆ และการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานด้านสรรหาบุคลากร ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ พนักงานประจำและสัญญาจ้างที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานสรรหาบุคลากร โดยไม่จำกัดเงื่อนไข จำนวน 112 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย และวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมทางสถิติ SPSS ด้วยค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์การถดถอยและสหสัมพันธ์เชิงเส้นอย่างง่าย ผลการศึกษาจากผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 102 คน คิดเป็น 91.07% พบว่า มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในทุกระดับขั้นตอนของการสรรหาบุคลากร โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการสรรหาบุคลากรอยู่ในระดับสูงและสูงมาก โดยปัจจัยด้านระยะเวลา เป็นปัจจัยเดียวที่มีระดับความคิดเห็นในระดับสูงมาก ซึ่งจากการวิเคราะห์สามารถสรุปได้ว่า การนำเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital HR) มาใช้ในการสรรหาบุคลากรส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการสรรหาบุคลากรทั้ง 3 ด้าน

คือ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน (ผู้สมัคร) และ ด้านระยะเวลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05

ภคพร เลิกนอก (2563) ได้ทำวิจัยเรื่อง การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความคิดเห็นการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา ในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 จำแนกตามสถานภาพ เพศ และประสบการณ์การทำงาน 3) เสนอแนวทางการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีความคิดเห็นมากเป็นอันดับที่หนึ่ง ได้แก่ ด้านการบริหารงานทั่วไปในยุคดิจิทัล ($\bar{X} = 4.07$) รองลงมา ได้แก่ ด้านการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัล ($\bar{X} = 4.00$) ด้านการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัล ($\bar{X} = 3.93$) และด้านการบริหารงานในยุคดิจิทัล ($\bar{X} = 3.90$) 2) การเปรียบเทียบความคิดเห็นผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 โดย จำแนกตามสถานภาพ เพศ และประสบการณ์การทำงานทั้งในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 3) แนวทางการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 พบว่า ผู้บริหารควรให้ความช่วยเหลือในการทำงานและพัฒนา บุคลากรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น พัฒนาและส่งเสริมให้มีความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและ นวัตกรรม มีการอบรมออนไลน์ เพื่อให้ครูมีความรู้ที่ทันสมัย สามารถนำเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรม มาประยุกต์ใช้ในการจัดการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน สร้างสังคมออนไลน์เพื่อประสานงานกับเครือข่าย ชุมชน ผู้ปกครองเพื่อความสะดวกรวดเร็วในการประสานงาน และติดต่อสื่อสารให้ระหว่างกันเร็วขึ้น จัดทำระบบฐานข้อมูลสารสนเทศ ทั้งของนักเรียน ครู

และบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้ สะดวกในการสืบค้นข้อมูลสารสนเทศ สร้างฐานระบบข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ การเงิน ให้เป็นปัจจุบันรวมถึงการสร้างฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคลากร เกี่ยวกับการบรรจุ แต่งตั้ง สรรหา อย่างเป็นระบบและสามารถตรวจสอบได้

พระราชครู ปญญาวิโร (เพชรไพร) (2561) ได้ทำวิจัยเรื่อง การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น การวิจัยมี วัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 2) เพื่อ เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนต่อการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 และ 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ตามหลัก สัปปุริสธรรม 7 ของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อจำแนกเป็นราย ด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริหารงานทั่วไปในยุคดิจิทัลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 รองลงมา คือ ด้านการบริหารงานงบประมาณในยุคดิจิทัลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 และด้านการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ตามลำดับ ส่วนด้านที่มี ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 2) การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนเกี่ยวกับสภาพการบริหาร สถานศึกษาในยุคดิจิทัล ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัด ขอนแก่น จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ จำแนกตามวุฒิการศึกษา และจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) แนวทางในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของโรงเรียน พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น มีดังนี้ 1) ผู้บริหารควรส่งเสริม สนับสนุนให้ สถานศึกษามีการประสานความร่วมมือโดยการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ เพื่อพัฒนาการบริหารงานวิชาการกับสถานศึกษาอื่น 2) ผู้บริหารควรสร้างความรู้ ความเข้าใจ กับการบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ที่ทันสมัย 3) ครูผู้สอนควรจัดการเรียนการสอน ใช้สื่อสารสนเทศที่ทันสมัย เพื่อให้ผู้เรียนเข้าใจในบทเรียน เน้นประโยชน์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ 4) ผู้บริหารควร

สนับสนุน ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อพัฒนาสถานศึกษาสู่ความเป็นสากล

เกลิณี ชิวปรีชา (2565) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลแพลตฟอร์มในการบริหารสถานศึกษาระบบทวิภาคี ของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการดำเนินการและนำเสนอแนวทางการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล แพลตฟอร์มในการบริหารสถานศึกษาระบบทวิภาคี ของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร ดำเนินการวิจัย 2 ขั้นตอน 1) การวิจัยเชิงปริมาณ ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 60 คน ใช้ แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ หาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2) การวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 12 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหาและสถิติพรรณนา ผลการวิจัย พบว่า สภาพการดำเนินการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลแพลตฟอร์มในการบริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก แนวทางการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลแพลตฟอร์มในการบริหาร ได้แก่ 1) การพัฒนาครูผู้สอนในการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ 2) จัดให้มีระบบ การบริหารจัดการเทคโนโลยีดิจิทัลแพลตฟอร์มและระบบการรักษาความปลอดภัยของข้อมูล 3) กำหนดรูปแบบ แผนการจัดการเรียนรู้ แผนการฝึกอาชีพ แผนการนิเทศผ่านเทคโนโลยีดิจิทัลแพลตฟอร์ม และ 4) ให้มีการวัดผล ประเมินผลและการฝึกอาชีพตามสภาพจริง

ภัทรา จรรยาธรรม (2564) ได้ศึกษา การบริหารสถานศึกษาเอกชนในยุคดิจิทัล การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อทราบการบริหารสถานศึกษาเอกชนในยุคดิจิทัล ด้วยกระบวนการวิจัยเชิงอนาคตแบบชาติพันธุ์วรรณา ผู้วิจัยทำการคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิแบบเจาะจง จำนวน 13 คน โดยการใช้การสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้างและแบบสอบถามความคิดเห็นเป็นเครื่องมือ ในการวิจัย และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่ามัธยฐาน ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปและ การวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า การบริหารสถานศึกษาเอกชนในยุคดิจิทัลเป็นพฤติกรรมการสนับสนุนกระบวนการบริหารจัดการของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงแห่งยุคสมัยซึ่งประกอบด้วย 1) การวางแผนกำหนดกรอบ และทิศทางควรมีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและความต้องการของผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้แผนสอดคล้อง และเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม 2) การพัฒนาหลักสูตร ของสถานศึกษาควรมุ่งเน้นความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรมและ

ทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็นในยุคดิจิทัลให้ผู้เรียน เกิดกระบวนการคิดขั้นสูง (Higher-Over Thinking) ด้วยการวิเคราะห์ สังเคราะห์ สร้างสรรค์อย่างเป็น ระบบ 3) การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาเอกชนควรมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของผู้เรียน เช่น การเรียนรู้ แบบ Active learning การสร้างสรรค์เป็นฐาน (CBL) เป็นต้น โดยคำนึงถึงความแตกต่างทางศักยภาพ ของผู้เรียนรายบุคคล 4) การคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ ควรคัดเลือกบุคลากรที่มีองค์ความรู้และทักษะที่จำเป็นในการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน และมีทัศนคติที่เปิดรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วอย่างมีคุณธรรมและจริยธรรม 5) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ควรส่งเสริมและพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรเพื่อให้เอื้ออำนวยต่อการจัดการเรียนรู้ 6) การวางแผนงบประมาณต้องครอบคลุมการจัดสรรทรัพยากรที่อาจเกิดการเปลี่ยนแปลง อย่างฉับพลันและต้องมีการสร้างเครือข่ายกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนในการสนับสนุนเงิน งบประมาณด้านสื่อสารสนเทศและเทคโนโลยี 7) การสนับสนุนและใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารจัดการศึกษา ควรมีการจัดสรรอุปกรณ์ดิจิทัลที่มีคุณภาพและพัฒนาสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับการเรียนรู้ของบุคลากรผู้เรียน และการดำเนินงานของสถานศึกษา

วราพินทร์ ชาววิวัฒน์ (2565) ได้ศึกษา แนวทางการส่งเสริมทักษะดิจิทัลของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พิษณุโลก เขต 2 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทักษะดิจิทัลของครูและแนวทางการส่งเสริมทักษะ ดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 มีวิธีการดำเนินการ วิจัย แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาทักษะดิจิทัลของครู กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 จำนวน 291 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนของครูแต่ละโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ ในการวิจัย คือ แบบสอบถามทักษะดิจิทัลของครูที่สร้างขึ้นโดยผู้วิจัย มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลด้วย ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการส่งเสริมทักษะดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์แนวทางการส่งเสริมทักษะดิจิทัลของครู และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1. ผลการศึกษาทักษะดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

พิษณุโลก เขต 2 ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายทักษะ พบว่า ทักษะที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ทักษะการใช้งานอินเทอร์เน็ต อยู่ในระดับมาก และทักษะที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ทักษะการใช้โปรแกรมสร้างสื่อดิจิทัล อยู่ในระดับมาก 2. ผลการศึกษา แนวทางการส่งเสริมทักษะดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 พบว่า ควรสนับสนุนการสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ ให้กับครู ส่งเสริมให้เกิดการทำงานในรูปแบบดิจิทัลในสถานศึกษา ให้ครูนำความรู้และทักษะดิจิทัลไปใช้ ในการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนการสอน รวมทั้งสนับสนุนงบประมาณและอุปกรณ์ให้ สถานศึกษาอย่างทั่วถึง

มลฤดี เพ็งสง่า (2566) ศึกษา การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล พบว่า จากความท้าทายของการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษามีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องกำหนดวิสัยทัศน์ทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารให้ชัดเจน ส่งเสริมและสนับสนุน งบประมาณสำหรับการบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐานให้สามารถใช้งานได้มีประสิทธิภาพ ตลอดจน นำเทคโนโลยี Cloud Computing, Mobility Devices, Social Network, Internet of Things (IoT) มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารจัดการสถานศึกษา พัฒนาตนเองในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เพื่อยกระดับการบริหารจัดการสถานศึกษา การจัดการเรียนรู้ในมิติต่าง ๆ รวมทั้งเป็นผู้นำในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในส่งเสริมและพัฒนาครูให้มีทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ในการจัดการเรียนรู้ และส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้มีทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สร้างวัฒนธรรมการทำงานให้มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอย่างแพร่หลาย สร้างบรรยากาศและ สิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ในการบริหารจัดการและส่งเสริมการเรียนรู้ ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ ผลักดันให้ครู และผู้เรียน คิดค้นนวัตกรรม เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน ยกย่องคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา กำกับติดตามและให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสถานศึกษาว่าสามารถใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นไปตามนโยบายอย่างถูกต้องเหมาะสม การเป็นผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลนั้นมีความจำเป็นที่ต้องมีทักษะการคิดเชิง นวัตกรรม (Innovative Thinking Skills) เพิ่มเติมจากทักษะทั่วไปที่ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคที่ผ่านมา เนื่องจากเป้าหมายที่สำคัญของการจัดการศึกษาในยุคดิจิทัลคือ การมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรม หรือ สถานศึกษาแห่งนวัตกรรม (Innovative School) ซึ่งก็คือ เป้าหมายสูงสุดของสถานศึกษาในยุคดิจิทัล อย่างไรก็ตามการนำแนวทางการบริหาร

สถานศึกษาในยุคดิจิทัลไปประยุกต์ใช้ให้ประสบความสำเร็จนั้นจะเป็นอีก หนึ่งความท้าทายของผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละแห่งที่ต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารของตนเพื่อนำพาสถานศึกษาสู่การเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม

บุหงา ชัยสุวรรณ และคณะ (2564) ได้ศึกษา สถานการณ์แนวโน้มและความต้องการความรู้และทักษะปัญญาประดิษฐ์ทางการสื่อสาร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรวัยทำงานในประเทศไทย วัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาสถานการณ์แนวโน้ม และความต้องการ ความรู้และทักษะการใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ด้านการสื่อสารในการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรวัยทำงานในปัจจุบัน โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ที่เกี่ยวข้องกับปัญญาประดิษฐ์และตลาดแรงงานไทยจำนวนทั้งสิ้น 40 คน ผลการวิจัยพบว่า สถานการณ์ความรู้และทักษะของบุคลากรในการใช้ปัญญาประดิษฐ์ทางการสื่อสารระดับผู้ใช้งานนั้นพบว่า บุคลากรส่วนใหญ่สามารถใช้งานปัญญาประดิษฐ์เพื่อการสื่อสารได้เป็นอย่างดีและบางองค์กรบุคลากรมีทักษะการปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยี ทั้งนี้ความรู้และทักษะของบุคลากรในด้านดังกล่าวมีหลายระดับแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับงานที่รับผิดชอบ สำหรับบุคลากรที่ยังไม่ได้มีการนำปัญญาประดิษฐ์มาใช้ในส่วนงานของตนจะมีความรู้ในด้านดังกล่าวนี้ค่อนข้างน้อย ประกอบกับอายุ ช่วงวัยมีผลต่อการรับปัญญาประดิษฐ์เข้ามาใช้เช่นกัน สำหรับความต้องการขององค์กรต่อความรู้และทักษะปัญญาประดิษฐ์ทางการสื่อสารของบุคลากรนั้น ประกอบไปด้วย 3 ประเด็นหลัก ได้แก่ 1) ความต้องการด้านความรู้พื้นฐานด้านปัญญาประดิษฐ์ 2) ความต้องการความรู้ด้านการบริหารจัดการข้อมูล และ 3) ความต้องการความรู้และทักษะที่มีความเกี่ยวข้องกับการใช้ปัญญาประดิษฐ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งระบบการคิด ซึ่งองค์กร/หน่วยงานต่าง ๆ ควรมีการพัฒนาหลักสูตร สำหรับให้ความรู้และเสริมทักษะการใช้ปัญญาประดิษฐ์ทางการสื่อสารแก่บุคลากรวัยทำงานต่อไป

ประกาศ กรุง (2562, สื่อออนไลน์) ได้ศึกษาเรื่องประสิทธิภาพในการใช้ปัญญาประดิษฐ์กับระบบบริหารทางการเงินของคนในกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการใช้ปัญญาประดิษฐ์กับระบบบริหารทางการเงินของคนในกรุงเทพมหานคร 2) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการใช้ปัญญาประดิษฐ์กับ ระบบบริหารทางการเงินของคนในกรุงเทพมหานครและ 3) เพื่อศึกษาคูณภาพระบบและการยอมรับต่อระบบ ที่ส่งผลต่อการใช้ปัญญาประดิษฐ์กับระบบบริหารทางการเงิน ระเบียบวิธีวิจัยเป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ ใช้วิธีการศึกษาเชิงสำรวจ รวบรวมข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถามใช้กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้ใช้บริการ ปัญญาประดิษฐ์กับระบบบริหารทางการเงินของคนในกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 ตัวอย่าง ทดสอบความ น่าเชื่อถือของเครื่องมือ ตามแนวคิด

ของครอนบัค (Cronbach Alpha Formula) จำนวน 30 ตัวอย่าง ได้ผล ทดสอบความน่าเชื่อถือ เครื่องมือที่ 0.985 และได้ผลการทดสอบค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างเนื้อหา (IOC) เท่ากับ 0.954 สถิติในการวิเคราะห์ผลใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณทดสอบความแตกต่างใช้สถิติแบบ T-test และแบบ F-Test ทดสอบความสัมพันธ์สถิติทดสอบ Pearson's Correlation Coefficient ประมวลผลข้อมูลจากโปรแกรม คอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ ผลจากผลวิจัยสมมติฐาน ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาและระยะเวลาใน การใช้งาน ปัญญาประดิษฐ์ (AI) มีผลต่อประสิทธิภาพในการใช้ปัญญาประดิษฐ์กับระบบบริหารทางการเงิน แตกต่างกัน คุณภาพระบบในการใช้ปัญญาประดิษฐ์มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการใช้ ปัญญาประดิษฐ์กับระบบบริหารทางการเงิน โดยคุณภาพระบบด้านการให้บริการลูกค้าส่วนบุคคลมี ความสัมพันธ์สูงสุด รองลงมา ด้านการบริหารความเสี่ยง ด้านการประยุกต์นำไปใช้ด้านการวิเคราะห์และ ตัดสินใจ และด้านการเสนอผลิตภัณฑ์หรือ บริการ และการยอมรับในการใช้ปัญญาประดิษฐ์โดยรวมมี ความสัมพันธ์เชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการใช้ปัญญาประดิษฐ์กับระบบบริหารทางการเงิน โดยการยอมรับ ด้านการประยุกต์นำไปใช้มีความสัมพันธ์สูงสุด รองลงมาด้านการให้บริการลูกค้าส่วนบุคคล ด้านการบริหาร ความเสี่ยง ด้านการวิเคราะห์และตัดสินใจ และด้านการเสนอผลิตภัณฑ์หรือบริการ ตามลำดับ

ชญาณูช จาตุรจินดา (2564) ได้ศึกษา AI กับการบริหารงานบุคคล บทความเรื่องนี้กล่าวถึงบทบาทของ AI (Artificial Intelligence) หรือปัญญาประดิษฐ์ในการนำมาใช้ ในงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยกล่าวถึงวงจรชีวิตของ AI ในกระบวนการบริหารทรัพยากร มนุษย์และ ประเด็นท้าทายในการนำ AI เข้ามาใช้ในแต่ละช่วงของวงจรชีวิตไปจนถึงการนำ AI เข้ามาใช้ในกระบวนการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ คือทำหน้าที่ช่วยเหลือฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ในกระบวนการทำงานตั้งแต่การรับสมัครพนักงานและ คัดกรองผู้สมัคร การสัมภาษณ์ การจัดการสวัสดิการ การพัฒนาศักยภาพของพนักงาน การจัดทำเงินเดือน ไปจนถึงการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเลื่อนขั้นเงินเดือนของพนักงาน อย่างไรก็ตามบทความชิ้นนี้ ยังชี้ให้เห็นถึงข้อ จำกัดบางประการที่ AI ยังไม่สามารถทำหรือมีเทียบเท่ามนุษย์ได้ เช่น ทักษะ ทางด้านอารมณ์(soft skills) แม้ในท้ายที่สุดต้องยอมรับว่ากิจกรรมหรืองานบางอย่าง AI ควรเข้ามาแทนที่มนุษย์เพื่อความสะดวกและความรวดเร็ว ในการปฏิบัติงาน อย่างไรก็ตามก็ยังมีกิจกรรมหรืองานบางอย่างที่ AI ไม่สามารถเข้ามาแทนที่มนุษย์ได้แต่กำเนิด มาเพื่อเป็น เครื่องมือที่จะช่วยเหลือการทำงานของมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้น

โชติวรวิทย์ ชัชชัชยาภิตต์ (2564) ได้ศึกษาการบริหารจัดการภาครัฐสมัยใหม่ด้วยปัญญาประดิษฐ์ (AI) ในสถานการณ์ปัจจุบัน บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเรียนรู้การบริหารจัดการด้วยเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) ซึ่งเป็นเทคโนโลยีที่ทำให้คอมพิวเตอร์สามารถเรียนรู้ เข้าใจ และทำงานที่มีความฉลาดเหมือนมนุษย์ได้ดี หรือบางครั้งดีกว่าที่มนุษย์ทั่วไปจะสามารถทำได้ ทำให้งานบางอย่างที่ซ้ำซาก และต้องจัดการกับข้อมูลต่าง ๆ อย่างมหาศาล กลายเป็นงานอัตโนมัติ คอมพิวเตอร์จะเริ่มจดจำใบหน้าผู้ใช้งานได้ และซอฟต์แวร์ต่าง ๆ เริ่มเรียนรู้ทำนายนิสัยและความต้องการของเราได้จากข้อมูลที่ถูกเก็บไว้ เทคโนโลยี ปัญญาประดิษฐ์ กลายเป็นสภาพแวดล้อมที่อยู่ร่วมและทำงานกับมนุษย์ในอนาคต ทำให้เราทำงานได้ดีขึ้น เร็วขึ้น สะดวกขึ้น ในขณะเดียวกันก็สร้างความวิตกกังวลในการที่เทคโนโลยีเหล่านี้จะเข้ามาทดแทน ทำให้คนบางกลุ่มลดบทบาทและความสำคัญลง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการปรับตัวของภาครัฐที่นำเทคโนโลยีเหล่านี้ไปเพิ่มพลังให้สามารถบริการประชาชนได้ดีขึ้น เร็วขึ้น ง่ายขึ้น โดยการประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการภาครัฐ เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีจุดเริ่มต้นที่ดีในการทำความเข้าใจและนำเทคโนโลยี ใหม่ ๆ เหล่านี้ไปใช้ อันจะเป็นประโยชน์อย่างมากในการเปลี่ยนผ่านของกระบวนการภาครัฐเข้าสู่บริการอันชาญฉลาด เพื่อให้ตอบสนองการบริหารงานและการบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

ศรัณวิชญ์ อัครทวิวัฒนาธร (2562) ได้ศึกษานวัตกรรมปัญญาประดิษฐ์กับการสรรหาทรัพยากรบุคคล สรุปได้ว่า 1) AI ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรจากข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ กลุ่มตัวอย่าง พบว่า การนำ AI เข้ามาช่วยทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ EY เรื่อง The new age: artificial intelligence for human resource opportunities and functions ที่มองว่า AI นั้นมีศักยภาพสูงในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน มีความสามารถในการวิเคราะห์คาดการณ์ และช่วยให้ผู้เชี่ยวชาญด้าน HR ได้เป็นที่ปรึกษาที่มีความรู้ นอกจากนี้ในงานวิจัยของ PWC เรื่อง Artificial Intelligence in HR: a No-brainer ก็เห็นสอดคล้องกันว่า AI สามารถเพิ่มประสิทธิภาพของงาน HR โดยช่วยลดความซ้ำซากของงาน ช่วยให้การค้นหา ผู้สมัครงานรวดเร็วขึ้น และเพิ่มการมีส่วนร่วมของพนักงาน และยังสอดคล้องกับ Celina Sotek- Borowska a Maja Wilczewska Iusso New Technology in the Recruitment Process ที่ว่า การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ในกระบวนการสรรหาและคัดเลือก ทำให้เกิดการปรับปรุง กระบวนการสรรหา โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับภาคธุรกิจเพื่อลดเวลาและลดต้นทุนการจ้างบุคลากร 2) AI ยังไม่สามารถเข้ามาแทนที่การทำงานของมนุษย์ได้ 100% เนื่องจากงาน HR มีความซับซ้อนเกี่ยวข้องกับความรู้สึก จากข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง พบว่าการแม้ว่า

AI จะสำคัญมากขึ้นเรื่อย ๆ แต่ก็ยังไม่สามารถเข้ามาแทนที่การทำงานของมนุษย์ได้ทั้งหมด โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ Peter Cappelli, Prasanna Tambe และ Valery Yakubovich ที่ว่า งาน HR เป็นงานที่ซับซ้อน ควรจะกระทำโดยมนุษย์ หากเรานำ AI หรือคอมพิวเตอร์เข้ามาใช้อาจจะเกิดปฏิกิริยาที่ไม่พึงประสงค์ของพนักงานที่ต่อต้านการตัดสินใจต่าง ๆ ที่ไม่ได้มาจากคนก็เป็นได้ 3) AI ช่วยเพิ่มความแม่นยำ จากข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างพบว่า มีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 10 คนที่ให้ข้อมูลไว้ว่า AI สามารถเพิ่มความแม่นยำถูกต้องของงาน ซึ่งสอดคล้องกับบทความเรื่อง AI นวัตกรรมใหม่กับธุรกิจธนาคารของ สิริทิพย์ ฉลอบบทความนี้กล่าวว่า เทคโนโลยี AI สามารถวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึกและสามารถตัดสินใจในเรื่องที่มีความซับซ้อนสูงได้ อย่างแม่นยำ ยิ่งมีข้อมูลจำนวนมาก (Big Data) ก็จะทำให้การตัดสินใจมีประสิทธิภาพมากขึ้น 4) องค์กรต้องเตรียมทำ Change Management จากข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์กลุ่ม ตัวอย่าง พบว่า องค์กรควรจะต้องพัฒนาและเตรียมพร้อมคนก่อนนำ AI มาใช้ โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุนทร ทองกำเนิด และ จิตติมา อัครธิตินพงศ์ ที่ได้กล่าวไว้ว่าควรพัฒนาคนที่มีความรู้ทางด้านไอทีมาวางระบบและจัดให้มีการฝึกอบรมความรู้ไอทีเฉพาะทางแก่พนักงานสายอาชีพต่าง ๆ เพื่อนำมาพัฒนางานระบบต่อไป 5) AI ช่วยลดต้นทุนในการจ้างบุคลากร จากข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างมี ความเห็นที่สอดคล้องกับ Celina Sotek-Borowska และ Maja Wilczewska ในงานเขียนเรื่อง New Technology in the Recruitment Process ที่ว่า การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ในกระบวนการสรรหาและคัดเลือกไม่เพียงแต่รับประกันความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ แต่ยังทำให้เกิดการปรับปรุงกระบวนการสรรหา โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับภาคธุรกิจเพื่อลดต้นทุนการจ้างบุคลากรและลดเวลา และ 6) AI จะลดบทบาทของ HR Admin จากข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นที่ใกล้เคียงกับข้อสรุปของ Reija Oksane ในงานเขียน New technology-based recruitment methods ที่ว่าประเทศฟินแลนด์ก็มีความกังวลว่าจะสูญเสียงานของมนุษย์ให้กับระบบอัตโนมัติ

งานวิจัยต่างประเทศ

Prasanna (2018, Online) Artificial Intelligence in Human Resources Management: Challenges and a Path Forward. กล่าวว่า แม้ว่าปัญญาประดิษฐ์ทั่วไปยังคงเป็นเป้าหมายระยะยาวในทุกด้านของกิจกรรมของมนุษย์แต่ความคืบหน้าของระบบปัญญาประดิษฐ์เฉพาะด้านในด้านการดูแลสุขภาพอุตสาหกรรมยานยนต์สื่อสังคมออนไลน์การโฆษณาและการตลาดก็ค่อนข้างน่าประทับใจ แม้ในขั้นตอนแรกของเส้นทางปัญญาประดิษฐ์นั้นคือคำแนะนำในการตัดสินใจโดยอัลกอริทึมความคืบหน้าเล็กน้อยเกี่ยวกับการจัดการพนักงาน เราได้ระบุ

เหตุผลที่ประการได้แก่ความซับซ้อนของปรากฏการณ์ทรัพยากรมนุษย์ความท้าทายด้านข้อมูล การดำเนินงานด้านทรัพยากรมนุษย์ความเป็นธรรมและข้อจำกัดทางกฎหมาย และการตอบสนองของพนักงานต่อการจัดการปัญญาประดิษฐ์ เหตุผลเชิงสาเหตุเป็นหลักการหลักในการแก้ปัญหาความท้าทายเหล่านี้ในทุกขั้นตอนของวงจรชีวิตของปัญญาประดิษฐ์ เนื่องจากการสร้างอัลกอริทึมขึ้นอยู่กับการเชื่อมโยงมากกว่าสาเหตุการขาดแนวคิดเรื่องสาเหตุ ทำให้ยากที่จะสร้างชุดข้อมูลที่จำเป็นสำหรับการวิเคราะห์ เราต้องการข้อมูลมากขึ้นเพราะเราไม่ทราบว่าจะเลือกอะไร การให้เหตุผลเชิงสาเหตุยังเป็นประโยชน์อย่างมากต่อประเด็นเรื่องความเป็นธรรมและการตีความได้ ประโยชน์ของการให้เหตุผลเชิงสาเหตุมีราคา นายจ้างต้องยอมรับค่าใช้จ่ายที่สูงขึ้น (ขึ้นอยู่กับความต้องการข้อมูลเพิ่มเติม) และอัลกอริทึมที่มีความสามารถในการคาดการณ์ที่ต่ำกว่าในกรณีที่เรามีแบบจำลองเชิงสาเหตุและต้องทำงานอย่างหนักเพื่อบรรลุข้อตกลงเกี่ยวกับสมมติฐานเชิงสาเหตุก่อนที่จะสร้างแบบจำลอง ความท้าทายเหล่านี้อธิบายว่าทำไมชุมชนวิทยาศาสตร์ข้อมูลจึงไม่เชื่อในระบบปัญญาประดิษฐ์ที่มีเหตุผล การสุ่มตัวอย่างเป็นหลักการที่สองที่ช่วยในการตัดสินใจตามอัลกอริทึม ประการแรก การสุ่มตัวอย่างในอัลกอริทึมจะคล้ายกับการทดลองช่วยในการสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ประการที่สองในกรณีที่เราไม่สามารถคาดการณ์ผลได้อย่างถูกต้องเราสุ่มเลือกผลลัพธ์ของทรัพยากรมนุษย์ที่มีอัลกอริทึมคาดการณ์ความน่าจะเป็นและตระหนักถึงความสุขของผลลัพธ์ของทรัพยากรมนุษย์และความไม่แน่นอนที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ของอัลกอริทึม พนักงานอาจคิดว่าการสุ่มตัวอย่าง เช่น การโยนเหรียญจะส่งผลให้เกิดผลลัพธ์ที่เป็นธรรมมากขึ้นในสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน กระบวนการที่เป็นทางการเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการสร้างอัลกอริทึมที่เหมาะสม เพื่อให้แน่ใจว่าทุกฝ่ายเข้าใจสมมติฐานที่มีอยู่ในอัลกอริทึมค่าใช้จ่ายในการสร้างสมมติฐานเหล่านี้และความท้าทายที่พนักงานอาจได้รับผลกระทบจากสมมติฐานเหล่านี้ ในกระบวนการนี้การทำให้เป็นทางการอาจได้รับอนุญาตไม่ใช่บังคับ (Adler and Borys, 1996) การเปลี่ยนแปลงที่เราเสนอไปนั้นจำเป็นต้องมีการปรับโครงสร้างการทำงานของทรัพยากรมนุษย์อย่างน้อยเพียงใดเป็นคำถามสำคัญ แน่นอนว่าผู้นำด้านทรัพยากรมนุษย์ต้องเข้าใจและส่งเสริมขั้นตอนการสร้างข้อมูลและการเรียนรู้ของเครื่องในวงจรชีวิตของ AI การผสมรวมข้อมูลทรัพยากรบุคคลเข้ากับข้อมูลทางธุรกิจและการเงินจะช่วยให้ฝ่ายทรัพยากรบุคคลสามารถหาปริมาณการมีส่วนร่วมในการทำกำไรของบริษัทในรูปแบบของสกุลเงินได้ ผู้จัดการไลน์ก็ต้องอัปเดตสเกลด้วย สำหรับพวกเขา ปัญญาประดิษฐ์ควรหมายถึง "การเสริมสร้างปัญญา" นั่นคือการใช้ข้อมูลเชิงลึกจากการวิเคราะห์แรงงานอย่างชาญฉลาดในการตัดสินใจ เอกสารการจัดการตามหลักฐานได้เสนอแนวทางเบย์สเพื่อปรับปรุงความเชื่อในการจัดการ

อย่างเป็นระบบด้วยข้อมูลใหม่ (Barends and Rousseau, 2018) ผู้วิจัยคิดว่าเป็นจุดเริ่มต้นที่มีประโยชน์สำหรับการจัดการปัญหาประดิษฐ์ ความตึงเครียดระหว่างตรรกะประสิทธิภาพและตรรกะความเหมาะสมส่งผลกระทบต่อการดำเนินการขององค์กรส่วนใหญ่ (March and Simon, 1993) ในแง่ของทรัพยากรมนุษย์ การแสวงหาประสิทธิภาพและการให้ความสำคัญกับความเป็นธรรมไม่ได้สอดคล้องกันเสมอไป ผู้วิจัยหวังว่าแนวคิดและข้อมูลเชิงลึกเชิงปฏิบัติในบทความนี้จะช่วยขับเคลื่อนการจัดการปัญหาประดิษฐ์ในทรัพยากรมนุษย์ให้ก้าวไปข้างหน้าทั้งในด้านประสิทธิภาพและความเหมาะสม

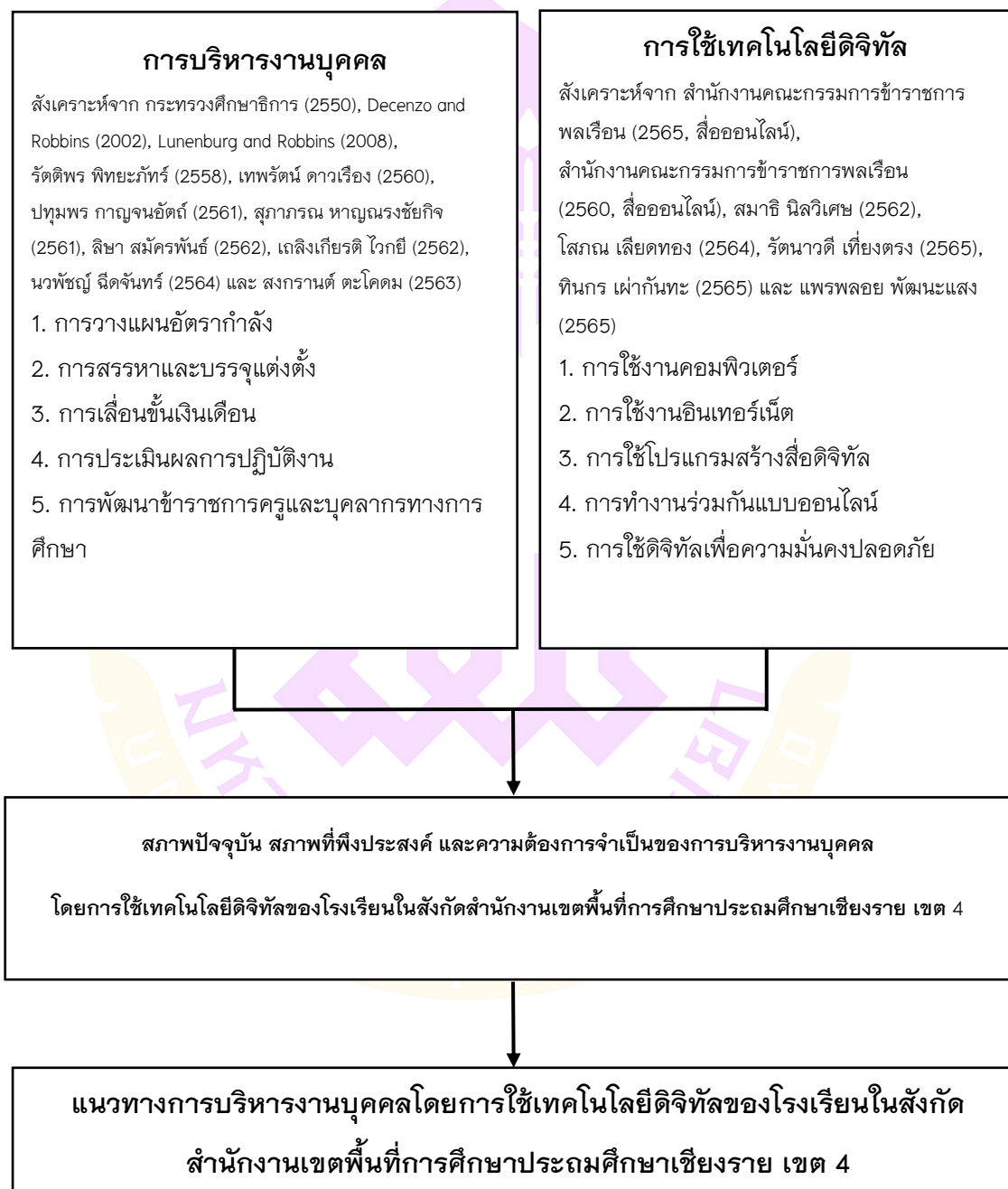
Sánchez (2022, Online) ได้ศึกษา ปัญหาประดิษฐ์และการจัดการทรัพยากรมนุษย์ การวิเคราะห์บรรณมิติ ข้อสรุปที่เกี่ยวข้องมากที่สุดขึ้นอยู่กับผลลัพธ์ที่ได้รับและวิเคราะห์ได้ดังนี้ ประการแรกเทคโนโลยีได้รับการพัฒนาอย่างไม่ธรรมดาในปีที่ผ่านมาโดยเฉพาะปัญหาประดิษฐ์ แม้จะได้รับการพัฒนา แต่ก็อยู่ในระดับสาขาการจัดการทรัพยากรบุคคลไม่เป็นไปตามความคาดหวัง การใช้ AI ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นเรื่องที่เฉพาะเจาะจงมากสาขาการวิจัยเนื่องจากงานวิจัยส่วนใหญ่มุ่งเน้นไปที่การสรรหาและคัดเลือกบุคคล นอกจากนี้ที่สำคัญอย่างการฝึกอบรมแล้วการพัฒนาหรือการหมุนเวียนบุคลากร ผู้คนสนใจบุคลากร และการสรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพ สำหรับต้องเผชิญกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป และการแข่งขันที่รุนแรง แต่สิ่งที่ควรสังเกตคือไม่เพียงหาคนเก่ง แต่ยังต้องรักษาและพัฒนาคนเปลี่ยนเป็นความได้เปรียบในการแข่งขัน ดังนั้นการใช้เทคโนโลยี AI จึงเป็นสิ่งสำคัญในฟังก์ชันอื่น ๆ และดึงดูดค่าเพิ่มสูงสุดจากแต่ละกระบวนการประการที่สอง จากผลที่ได้รับ จะเห็นได้ว่ายังคงมีความกลัวและความรู้สึกด้านลบในพนักงานและผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคลเกี่ยวกับแอปพลิเคชัน AI ความรู้สึกเหล่านี้อาจทำให้การใช้ AI ในพื้นที่นี้ซับซ้อนหรือช้าลง แม้ว่าเทคโนโลยีจะส่งผลกระทบต่อตลาดแรงงานอย่างรุนแรงและช่วยสร้างธุรกิจใหม่และพัฒนาธุรกิจที่มีอยู่แล้วก็ตาม แต่ก็ทำให้ธุรกิจอื่นๆ หายไปด้วย จึงทำให้เกิดความกังวลมากขึ้น แต่ควรสังเกตว่าเทคโนโลยี AI ต้องการคนเพื่อการจัดการที่เหมาะสม แม้จะเร็วกว่า ทำงานตลอด 24 ชั่วโมง ปรับเวลาและงานให้เหมาะสม ฯลฯ แต่ AI ไม่มีทักษะด้านอารมณ์ที่จำเป็นสำหรับสภาพแวดล้อมการทำงานใดๆ เช่นเดียวกับเทคโนโลยีใหม่ ๆ AI มีจุดแข็งและจุดอ่อน สิ่งนี้ทำให้จำเป็นสำหรับแผนกทรัพยากรบุคคลในการดำเนินกลยุทธ์การใช้งาน AI ที่มีประสิทธิภาพเพื่อบูรณาการอย่างปลอดภัยภายในองค์กร ซึ่งจะช่วยขจัดความเสียหายที่อาจเกิดขึ้น เห็นได้ชัดว่าในระยะยาว การใช้เทคโนโลยีก่อนจะไม่ใช่ทางเลือกอีกต่อไป แต่จำเป็นมากกว่าที่จะคงความสามารถในการแข่งขันระหว่างองค์กรอื่นๆ มิฉะนั้นพวกเขาจะสูญเสียตำแหน่งทางการตลาดหรือแย่กว่านั้นคือจะหายไป

Reija (2018, Online) ได้ศึกษา New technology-based recruitment methods หรือวิธีการสรรหาที่ใช้เทคโนโลยีใหม่ กล่าวว่า วิทยานิพนธ์นี้มุ่งเน้นไปที่การเปลี่ยนแปลงกระบวนการสรรหาที่เกิดขึ้นและปัญหาที่เผชิญโดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อ เพิ่มความรู้เกี่ยวกับวิธีการสรรหาบุคลากรบนเทคโนโลยีใหม่โดยมุ่งเน้นไปที่วิธีการใช้งานโดยผู้เชี่ยวชาญด้านการสรรหาบุคลากรของฟินแลนด์และโอกาสและความเสี่ยงที่โซลูชันเทคโนโลยีใหม่เหล่านี้มีให้ในกระบวนการสรรหา นอกจากนี้ยังมีการตรวจสอบแนวโน้มในอนาคตของการสรรหาบุคลากรจากเทคโนโลยีข้อมูลการวิจัยถูกรวบรวมในช่วงฤดูใบไม้ผลิของปี 2018 โดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้านการสรรหาบุคลากรชาวฟินแลนด์แปดคนที่ทำงานในการสรรหาบุคลากรในแต่ละวันศึกษาข้อมูลด้วยวิธีการเชิงคุณภาพในฟินแลนด์มีการใช้ AI ในการสรรหาอย่างน้อยในระดับหนึ่งแล้ว ประกอบด้วยสามขั้นตอน 1) การจัดระเบียบภาคปฏิบัติ 2) การคัดกรองแอปพลิเคชันและ 3) การสื่อสารกับผู้สมัคร หนึ่งในความกังวลที่ยิ่งใหญ่ ที่สุดเกี่ยวกับการมาถึงของ AI คือความกังวลของการสูญเสียงานให้กับระบบอัตโนมัติ โดยทั่วไปแล้วผู้สัมภาษณ์ชาวฟินแลนด์ไม่มีความรู้เกี่ยวกับอัลกอริทึม AI มากนัก นี่คือเหตุผลหลักว่าทำไมพวกเขาคิดว่าคนส่วนใหญ่กลัวการมาถึงของ AI นอกจากนี้สภาพการค้าและสื่อต่าง ๆ ได้สร้างบรรยากาศที่ AI จะเข้ามาแทนการทำงานทั้งหมดของพวกเขา

Mandeep (2023) ได้ศึกษา Research on Artificial Intelligence in Human Resource Management: Trends and Prospects กล่าวว่า การนำ AI มาใช้ใน HRM ส่งผลให้กระบวนการ HR มีประสิทธิภาพ การให้บริการ และประสบการณ์ของพนักงานที่ดีขึ้น จำเป็นต้องศึกษาและตีความแนวโน้มและโอกาสเพิ่มเติมของ AI ที่นำไปใช้กับ HRM งานนี้นำเสนอการศึกษาอย่างละเอียดถี่ถ้วนเกี่ยวกับการเกิดขึ้นและการเร่งการเติบโตของการวิจัยเกี่ยวกับ AI ใน HRM เราได้ประเมินสถานะปัจจุบันของการวิจัยในโดเมนของ AI ใน HRM และแสดงให้เห็นถึงช่องว่างการวิจัย โดยทั่วไป การศึกษาที่เกี่ยวข้องกับ AI ใน HRM โดยตรงในบทความชื่อเรื่อง หรือคำสำคัญมีการเติบโตอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ปี 2010 วิธีการเติบโตของงานวรรณกรรมบ่งชี้ว่ามีขนาดเพิ่มขึ้นกว่าสองเท่าในทศวรรษที่ผ่านมา การวิเคราะห์ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นประเภทของเอกสารและปริมาณของเอกสาร การเชื่อมโยงแนวคิดและผลกระทบจากการอ้างอิง เผยให้เห็นว่าสาขาการวิจัยที่แพร่หลายมากที่สุดคือการได้มาซึ่งความสามารถ การจัดสรรทรัพยากร และการฝึกอบรมและการพัฒนาในการประยุกต์ AI ใน HRM การวิจัยที่โดดเด่นอื่น ๆ ที่เน้น ได้แก่ โครงข่ายประสาทเทียม ลอจิกคลุมเครือ และแบบจำลองการประเมินผล นอกจากนี้ยังมีการหารือถึงผลการวิจัยในอนาคตต่าง ๆ ด้วย

กรอบแนวคิดของการวิจัย

จากการศึกษาทบทวนแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยมุ่งศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 และสังเคราะห์นำเสนอเป็นกรอบแนวคิด ดังภาพ 1



ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารงานบุคคลโดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 มีการดำเนินการวิจัยโดยใช้การวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed methods) ซึ่งประกอบด้วย การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการบริหารงานบุคคลโดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลโดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

2.1 การจัดสนทนากลุ่มเกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานบุคคลโดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 7 คน

2.2 ยก (ร่าง) แนวทางการบริหารงานบุคคลโดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

2.3 ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) แนวทางการบริหารงานบุคคลโดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ด้วยการตรวจสอบแบบสามเส้า โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน

2.4 ทำการปรับปรุงแก้ไขและนำเสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลโดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ฉบับสมบูรณ์

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการบริหารงานบุคคลโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการบริหารงานบุคคลโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 มีวิธีดำเนินการ ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 127 โรง โดยมีผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 98 คน ครู จำนวน 1,137 คน และบุคลากรทางการศึกษา 362 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 1,597 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้สุ่มจากประชากร โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยใช้ตารางของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) โดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) ได้กลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งสิ้นจำนวน 310 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จำนวน 1 ฉบับ โดยโครงสร้างของแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ตำแหน่งหน้าที่ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน โดยคำถามมีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับตามแนวคิด Likert โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลโดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล อยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลโดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลโดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง สภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลโดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล อยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

มีขั้นตอน การดำเนินการสร้างเครื่องมือในการวิจัย ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา บทความ วิทยานิพนธ์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องอย่างครอบคลุม ตามตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย วิเคราะห์ สังเคราะห์ และสรุปเป็นนิยามศัพท์ เพื่อนำไปสร้างแบบสอบถามการบริหารงานบุคคลโดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 และปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อดำเนินการ

2. นำแบบสอบถามที่สร้างแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน ได้แก่ 1) ผู้เชี่ยวชาญด้านวิจัยและการบริหารการศึกษา 2) ผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และ 3) ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารงานบุคคล ตรวจสอบเพื่อพิจารณาความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) เพื่อสร้างข้อคำถามให้ครอบคลุมเนื้อหาตามกรอบแนวคิดการวิจัยและวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยมีผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน ประกอบด้วย

2.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุนทร คล้ายอ่ำ ตำแหน่ง รองคณบดีฝ่ายแผนงานและพัฒนาคุณภาพนิสิต มหาวิทยาลัยพะเยา ผู้เชี่ยวชาญด้านวิจัยและการบริหารการศึกษา

2.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วิลาวัลย์ โพธิ์ทอง ตำแหน่ง ประธานหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมทางการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีดิจิทัล

2.3 นางพรนาถ เดชโกชน์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารงานบุคคล

3. นำผลการพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของผู้เชี่ยวชาญ นั้น คำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruence: IOC) แล้วเลือก

ดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปไว้ใช้ ได้ค่าความตรงเชิงเนื้อหา IOC อยู่ระหว่าง 0.67–1.00 และปรับปรุงข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญให้มีความตรงตามเนื้อหา รวมถึงการใช้ภาษา โดยให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณา ซึ่งข้อคำถามแต่ละข้อมีความสอดคล้องหรือไม่ มีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

- +1 หมายถึง แน่ใจว่าถูกต้อง สอดคล้องตรงกับวัตถุประสงค์
- 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่ามีสอดคล้องตรงกับวัตถุประสงค์
- 1 หมายถึง ยังไม่ถูกต้อง ไม่สอดคล้อง ไม่ตรงกับวัตถุประสงค์

จากผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างและเนื้อหา พบว่าข้อคำถามทุกข้อมีค่า IOC เท่ากับ 0.67–1.00 ดังนั้น สรุปได้ว่า แบบสอบถามฉบับนี้มีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้ในการวิจัย

4. นำแบบสอบถามปรับปรุงและแก้ไขแบบสอบถามตามข้อแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ และไปนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอความเห็นชอบ

5. หาค่าความเชื่อมั่น ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ทำการตรวจสอบแล้ว และมีความตรงเชิงเนื้อหาไปทดลองใช้ (Try-Out) กับกลุ่มที่มีความใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ซึ่งจากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์การหาความเชื่อมั่นโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ของ Cronbach (1990 อ้างอิงใน พงษ์รัตน์ ทวีรัตน์, 2540) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.979 ซึ่งอยู่ในระดับดีมาก หมายถึงแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ และสามารถนำไปใช้ได้จริง

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้และปรับปรุงแก้ไขแล้วไปเก็บข้อมูลกับประชากรในการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการขอหนังสือขอพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์จากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา เมื่อได้รับหนังสือผ่านการรับรองการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แล้ว ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1. ขอหนังสือจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยต่อผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

2. ส่งแบบสอบถามด้วยช่องทางออนไลน์ (Google Form) พร้อมหนังสือขอความร่วมมือไปยังผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย

เขต 4 ทุกโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม จำนวน 310 ชุดและกำหนดขอรับคืนภายใน 30 วัน

3. ผู้วิจัยประสานงานต่าง ๆ ผ่านโทรศัพท์ในการติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลโดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 โดยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ ตำแหน่งหน้าที่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน วิเคราะห์โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และ ค่าร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลโดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ทั้งโดยรวมและรายด้าน แล้วนำค่าเฉลี่ยมาแปลผลตามเกณฑ์ต่อไปนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์
อยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์
อยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์
อยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์
อยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์
อยู่ในระดับน้อยที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 0.00–0.99 หมายถึง ไม่มีสภาพปัจจุบันและไม่มีที่พึงประสงค์

3. การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น (Need Assessment) โดยนำข้อมูลผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ มาหาค่าดัชนีความต้องการจำเป็นโดยใช้สูตร Priority Needs Index ($PNI_{modified}$) (สุวิมล ว่องวานิช, 2562) เพื่อจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

เพื่อนำไปสร้างเป็นร่างแนวทางการบริหารงานบุคคลโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 โดยมีสูตรในการคำนวณดังนี้

$$(PNI_{\text{modified}}) = \frac{(I-D)}{D}$$

เมื่อ PNI_{modified} หมายถึง ดัชนีความสำคัญของลำดับความต้องการจำเป็น

I หมายถึง ค่าเฉลี่ยของสภาพที่พึงประสงค์

D หมายถึง ค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบัน

สำหรับการวิจัยนี้พิจารณาความต้องการจำเป็น โดยจัดลำดับความสำคัญจากค่า
ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) ใช้การเรียงค่าดัชนี
(PNI_{modified}) จากมากไปหาน้อย ค่าดัชนีที่มีค่ามากแปลว่ามีความต้องการจำเป็นสูงที่ต้อง
ได้รับความสนใจพัฒนามากกว่า ดัชนีที่มีค่าน้อยกว่า โดยตั้งเกณฑ์การประเมินไว้ว่าความ
ต้องการจำเป็นที่มีค่าดัชนี (PNI_{modified}) เท่ากับ หรือมากกว่า 0.20 ถือว่ามีความต้องการ
จำเป็นพัฒนา และความต้องการจำเป็นที่มีค่าดัชนี (PNI_{modified}) เท่ากับหรือมากกว่า 0.50
ถือว่ามีความต้องการจำเป็นที่ต้องได้รับการพัฒนาอย่างเร่งด่วน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ
ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
ได้แก่ IOC ใช้ โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลสำเร็จรูป และการหาดัชนีลำดับความสำคัญของความ
ต้องการจำเป็นโดยใช้เทคนิค Modified Priority Needs Index (PNI_{modified}) ในการจัดลำดับ
ความสำคัญของความต้องการจำเป็น รวมถึงการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยใช้
การวิเคราะห์เนื้อหา

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

การศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 มีขั้นตอนดำเนินการดังนี้

**2.1 การจัดสนทนากลุ่มเกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานบุคคลโดยใช้
เทคโนโลยีดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย
เขต 4 โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 7 คน**

ผู้ให้ข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)
เป็นผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 7 คน ได้แก่

1. ผู้เชี่ยวชาญด้านวิจัยการบริหารการศึกษา

1.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วรณกร พรประเสริฐ ตำแหน่ง อาจารย์
สาขาวิชาวัดและประเมินผลการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

2. ผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีดิจิทัลทางการศึกษา

2.1 รองศาสตราจารย์ ดร. มนต์รี แยมกลีกร ตำแหน่ง ที่ปรึกษาของสำนักงาน
เลขาธิการคุรุสภา ด้านพัฒนาวิชาชีพ และอดีตหัวหน้าภาควิชาเทคโนโลยีทางการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

2.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วิลาวัลย์ โพธิ์ทอง ตำแหน่ง ประธานหลักสูตร
การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมทางการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

3. ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารงานบุคคล

3.1 นางสาวณิ เพชรใจศักดิ์ ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะ
รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนพญาเม็งราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาเชียงราย

3.2 นายคมคาย แก้วพรหม ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะ
รองผู้อำนวยการชำนาญการ โรงเรียนสาครพิทยาคาร อำเภอท่าแพ จังหวัดสตูล สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศึกษาสงขลา สตูล

4. ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารสถานศึกษา

4.1 นายอภิชัย สมบัติใหม่ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านใหม่สุขสันต์ อำเภอพญาเม็งราย จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

4.2 นายอดิศักดิ์ จันกิติ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนชุมชนบ้านสบเปา อำเภอพญาเม็งราย จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ เป็นเอกสารประกอบการประชุมสนทนากลุ่ม (Focus group discussion) โดยผู้วิจัยจะป้อนคำถามให้แก่ที่ประชุมกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ได้เชิญมา เพื่อให้ที่ประชุมได้ร่วมกันให้ข้อมูล ข้อคิดเห็นและร่วมกันอภิปรายในประเด็นสำคัญ แบ่งเป็น 2 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานบุคคลโดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จำแนกออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง
2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
3. ด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน
4. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน
5. ด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสัมภาษณ์ที่ได้รับหนังสือผ่านการรับรองการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แล้ว ดังนี้

1. ขออนุญาตรับรอง แนะนำตัวผู้วิจัยและขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย จากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ถึงผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ดังนี้ 1) ด้านวิทยาการบริหารการศึกษา จำนวน 1 คน 2) ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลทางการศึกษา จำนวน 2 คน และ 3) ด้านการบริหารงานบุคคล จำนวน 2 คน และ 4) ด้านการบริหารสถานศึกษา จำนวน 2 คน เพื่อขอความร่วมมือในการวิจัย โดยแนบกำหนดการนัดหมายการจัดสนทนากลุ่ม

2. ผู้วิจัยส่งหนังสือกำหนดการและเอกสารประกอบการประชุมสนทนากลุ่ม (Focus group discussion) ให้กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 7 คน ล่วงหน้า 7 วันก่อนวันนัดจัดสนทนากลุ่มด้วยตนเอง

3. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการสนทนาแบบกลุ่ม (Focus Group Discussion) จำนวน 7 คน แบบออนไลน์และทำการบันทึกข้อมูลโดยใช้โปรแกรม ZOOM เป็นเวลา 1-2 ชั่วโมง วันที่ 20 เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2567

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) นำข้อมูลที่ได้มาสังเคราะห์ ประมวลผลเป็นความเรียง เพื่อจัดทำ (ร่าง) แนวทางการบริหารงานบุคคลโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

2.2 ยก (ร่าง) แนวทางการบริหารงานบุคคลโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

การยก (ร่าง) แนวทางการบริหารงานบุคคลโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 มีขั้นตอนดำเนินการดังนี้

1. ผู้วิจัยนำผลที่ได้จากการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลเครื่องมือเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพเพื่อจัดทำ (ร่าง) แนวทางการบริหารงานบุคคลโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

2. นำ (ร่าง) แนวทางการบริหารงานบุคคลโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาความถูกต้อง ครอบคลุมประเด็นเนื้อหา ความเหมาะสมของภาษาและให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

3. ปรับปรุงแก้ไข (ร่าง) แนวทางการบริหารงานบุคคลโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา

2.3 ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) แนวทางการบริหารงานบุคคลโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ด้วยการตรวจสอบแบบสามเส้า โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน

ในการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) แนวทางการบริหารงานบุคคลโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ผู้วิจัยใช้กระบวนการตรวจสอบแบบสามเส้า (Data Triangulation) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ผู้ให้ข้อมูล

ผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการบริหารงานบุคคลโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ได้ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 9 คน ได้แก่

1. ผู้บริหารสถานศึกษา

1.1 นายยุทธนา เกริกการรณ์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านปล่องล้าน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

1.2 นางสาวพรนภา ประยศ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนแม่หลวงอุปถัมภ์ไทยศิริ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

1.3 นายสุชาติชัย บุญประเสริฐ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านเวียงหวาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

2. ครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.1 นายมงคล พิพัฒน์นอก ตำแหน่ง ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนสันติสุขวิทยา อำเภอพญาเม็งราย จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

2.2 นายภาณุวิชญ์ เตชะบุรณ์ ตำแหน่ง ครูเชี่ยวชาญ โรงเรียนแม่หลวงอุปถัมภ์ไทยศิริ อำเภอพญาเม็งราย จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

2.3 นางพรนาถ เดชโกชน ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

3. ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

3.1 ดร. กัญจนา สัตตรัตน์พร ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

3.2 นายสมดุสย์ เจริญสุข ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

3.3 นายสมพงษ์ บุตรวัน ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ใช้แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) แนวทางการบริหารงานบุคคลโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ประเมิน ประกอบด้วย ชื่อ นามสกุล เพศ ตำแหน่งหน้าที่ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) แนวทางการบริหารงานบุคคลโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน พิจารณาว่า แนวทางใดที่ระบุในข้อคำถามนั้นมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติมากน้อยเพียงใด โดยกำหนดเกณฑ์การพิจารณา ให้คะแนนตามวิธีการของลิเคิร์ต (Likert) ดังนี้

เกณฑ์การพิจารณาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ หมายถึง การพิจารณาว่า แนวทางการบริหารงานบุคคลโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ที่สร้างขึ้นมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้น้อยเพียงใด ซึ่งมี 5 ระดับ คือ

ระดับ	5	หมายถึง	เหมาะสมและเป็นไปได้มากที่สุด
ระดับ	4	หมายถึง	เหมาะสมและเป็นไปได้มาก
ระดับ	3	หมายถึง	เหมาะสมและเป็นไปได้ปานกลาง
ระดับ	2	หมายถึง	เหมาะสมและเป็นไปได้น้อย
ระดับ	1	หมายถึง	เหมาะสมและเป็นไปได้น้อยที่สุด

การแปลความหมาย ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การแปลค่าเฉลี่ย ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง เหมาะสมและเป็นไปได้มากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง เหมาะสมและเป็นไปได้มาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง เหมาะสมและเป็นไปได้ปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง เหมาะสมและเป็นไปได้น้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง เหมาะสมและเป็นไปได้น้อยที่สุด

เกณฑ์การยอมรับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ค่าถามที่มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ระดับ 3.51 ขึ้นไป จึงถือว่ามีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ข้อใดที่ไม่เป็นไปตามเกณฑ์นี้ ก็อาจตัดทิ้งไปหรือนำไปปรับปรุงแก้ไขแล้วแต่กรณีตามความเหมาะสม

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

มีขั้นตอน การดำเนินการสร้างเครื่องมือในการวิจัย ดังนี้

1. สร้างแบบประเมิน (ร่าง) แนวทางการบริหารงานบุคคลโดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 แล้วนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาความถูกต้องและให้คำแนะนำเพื่อแก้ไขปรับปรุงแบบประเมินให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

2. นำแบบประเมินที่ผ่านการตรวจสอบความถูกต้องและแก้ไขปรับปรุงเรียบร้อยแล้ว ไปเก็บข้อมูลกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูล ตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1. นำหนังสือรับรอง แนะนำตัวผู้วิจัยและขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อการวิจัยถึงผู้ประเมิน (ร่าง) แนวทางการบริหารงานบุคคลโดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน ครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 3 คน และผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย

เขต 4 จำนวน 3 คน เพื่อขอความร่วมมือในการวิจัย พร้อมแนบแบบประเมินฯ ด้วยช่องทางออนไลน์ (Google Form) และกำหนดขอรับคืนภายใน 7 วัน

2. ผู้วิจัยประสานงานต่าง ๆ ผ่านโทรศัพท์ในการติดตามเก็บรวบรวมแบบประเมินคืนด้วยตนเอง มาตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ใช้แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ โดยมีวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการบริหารงานบุคคลโดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 โดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ในการทดสอบได้กำหนดเกณฑ์ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ไว้ ว่าค่าเฉลี่ยของคะแนนความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ต้องระดับ 3.51 ขึ้นไป จึงถือว่ามีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ข้อใดที่ไม่เป็นไปตามเกณฑ์นี้อาจตัดทิ้งไปหรือนำไปปรับปรุงแก้ไขแล้วแต่กรณีตามความเหมาะสม

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำสถิติพื้นฐานในการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบประเมินฯ โดยใช้สถิติด้วยการแจกแจงความถี่ แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ วิเคราะห์ผลเป็นค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและโดยการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบประเมินฯ การประเมินค่า (Rating Scale)

2.4 ทำการปรับปรุงแก้ไขและนำเสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ฉบับสมบูรณ์

ผู้วิจัยทำการปรับปรุงแก้ไขและนำเสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ฉบับสมบูรณ์

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการบริหารงานบุคคลโดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการบริหารงานบุคคลโดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 2) เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลโดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการบริหารงานบุคคลโดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ วุฒิ การศึกษา และประสบการณ์ทำงาน เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

1.2 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการบริหารงานบุคคลโดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลโดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

2.1 ผลการจัดสนทนาแบบกลุ่ม (Focus Group Discussion) เกี่ยวกับ (ร่าง) แนวทางการบริหารงานบุคคลโดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 7 คน

2.2 ผลการยก (ร่าง) แนวทางการบริหารงานบุคคลโดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

2.3 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ที่ได้มีการปรับปรุงแก้ไขของ
ร่างแนวทางการบริหารงานบุคคลโดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน

2.4 นำเสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลโดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ฉบับสมบูรณ์

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของ
การบริหารงานบุคคลโดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ วุฒิ
การศึกษา และประสบการณ์ทำงาน เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตาราง 3 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	116	37.42
1.2 หญิง	194	62.58
รวม	310	100.00
2. ตำแหน่ง		
2.1 ครู	203	65.48
2.2 บุคลากรทางการศึกษา	74	23.87
2.3 ผู้บริหารสถานศึกษา	33	10.65
รวม	310	100.00
3. วุฒิการศึกษา		
3.1 ปริญญาตรี	222	71.61
3.2 ปริญญาโท	86	27.74
3.3 ปริญญาเอก	2	0.65
รวม	310	100.00

ตาราง 3 (ต่อ)

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
4. ประสบการณ์ในการทำงาน		
4.1 น้อยกว่า 5 ปี	106	34.19
4.2 5 – 10 ปี	70	22.58
4.3 10 ปี ขึ้นไป	134	43.23
รวม	310	100.00

จากตาราง 3 พบว่า ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 194 คน คิดเป็นร้อยละ 62.58 มีตำแหน่งครู 203 คน คิดเป็นร้อยละ 65.48 มีวุฒิ การศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 71.61 และมีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 43.23

1.2 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการ จำเป็นของการบริหารงานบุคคลโดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของ การบริหารงานบุคคลโดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ภาพรวม

การบริหารงานบุคคลโดย การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของ โรงเรียน	สภาพปัจจุบัน (n = 310)			สภาพที่พึงประสงค์ (n = 310)			ค่า PNI _{modified}	ลำดับ ความ ต้องการ จำเป็น
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล		
1. ด้านการวางแผนอัตรา กำลัง	3.61	0.60	มาก	4.41	0.57	มาก	0.22	5
2. ด้านการสรรหาและบรรจุ แต่งตั้ง	3.47	0.59	ปาน กลาง	4.43	0.57	มาก	0.28	1
3. ด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน	3.51	0.58	มาก	4.44	0.55	มาก	0.26	3

ตาราง 4 (ต่อ)

การบริหารงานบุคคลโดย การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของ โรงเรียน	สภาพปัจจุบัน (n = 310)			สภาพที่พึงประสงค์ (n = 310)			ค่า PNI _{modified}	ลำดับ ความ ต้องการ จำเป็น
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปล		
						ผล		
4. ด้านการประเมินผล การปฏิบัติงาน	3.45	0.63	ปาน กลาง	4.37	0.59	มาก	0.27	2
5. ด้านการพัฒนาข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษา	3.57	0.57	มาก	4.40	0.54	มาก	0.23	4
รวมเฉลี่ย	3.52	0.53	มาก	4.41	0.52	มาก	0.25	

จากตาราง 4 ผลการวิเคราะห์พบว่า สภาพปัจจุบันของการบริหารงานบุคคลโดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.52$, S.D. = 0.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลังมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.61$, S.D. = 0.60) รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.57$, S.D. = 0.57) ถัดมา คือ ด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 3.51$, S.D. = 0.58) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.45$, S.D. = 0.63)

สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลโดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.55) รองลงมา คือ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.57) ถัดมา คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.57) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.59)

ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นในการบริหารงานบุคคลโดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 โดยภาพรวมมีค่าเท่ากับ (PNI_{modified} = 0.25) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีความต้องการ

จำเป็นมากที่สุด คือ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ($PNI_{\text{modified}} = 0.28$) รองลงมา คือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ($PNI_{\text{modified}} = 0.27$) ถัดมา คือ ด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน ($PNI_{\text{modified}} = 0.26$) และด้านที่มีความต้องการจำเป็นน้อยที่สุด คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ($PNI_{\text{modified}} = 0.22$)

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นของการบริหารงานบุคคลโดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ด้านการวางแผนอัตรากำลัง

ด้านการวางแผนอัตรากำลัง	สภาพปัจจุบัน (n = 310)			สภาพที่พึงประสงค์ (n = 310)			ค่า PNI_{modified}	ลำดับ ความ ต้องการ จำเป็น
	$\bar{X}$	S.D.	แปล	$\bar{X}$	S.D.	แปล		
			ผล			ผล		
1.การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ รวมถึงเทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น ปัญญาประดิษฐ์ ในการจัดการข้อมูล วางแผนความต้องการกำลังคนในปัจจุบันและอนาคตให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา	3.10	1.08	ปานกลาง	4.04	1.03	มาก	0.30	1
2.การใช้ระบบเครือข่าย อินเทอร์เน็ตในการเข้าถึงข้อมูล การส่งต่อข้อมูล เพื่อวางแผนความต้องการกำลังคนในปัจจุบัน	3.81	0.90	มาก	4.53	0.67	มากที่สุด	0.19	5
3.การสร้างสรรค์สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการ เพื่อวางแผนความต้องการกำลังคนในปัจจุบัน และอนาคตให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา	3.48	0.94	ปานกลาง	4.49	0.78	มาก	0.29	2

ตาราง 5 (ต่อ)

ด้านการวางแผนอัตรากำลัง	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ค่า PNI _{modified}	ลำดับ ความ ต้องการ จำเป็น
	(n = 310)			(n = 310)				
	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล		
4.การวางแผนความต้องการกำลังคนในปัจจุบันให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา โดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการประเมินวิทยฐานะ	3.57	0.92	มาก	4.53	0.72	มากที่สุด	0.27	3
5. การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการทำงานร่วมกันเช่น Cloud Computing ปัญญาประดิษฐ์ เว็บไซต์ แอปพลิเคชันออนไลน์ อีเมล และสื่อสังคมออนไลน์ เพื่อวางแผนความต้องการกำลังคนในปัจจุบันและอนาคต	3.66	0.83	มาก	4.38	0.84	มาก	0.20	4
6. การวางแผนความต้องการกำลังคนในปัจจุบันและอนาคตให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา โดยมีความเข้าใจในการรักษาความปลอดภัยและสิทธิส่วนบุคคล	4.06	0.92	มาก	4.50	0.66	มากที่สุด	0.11	6
รวมเฉลี่ย	3.61	0.60	มาก	4.41	0.57	มาก	0.22	-

จากตาราง 5 ผลการวิเคราะห์พบว่า สภาพปัจจุบันของการบริหารงานบุคคลโดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ด้านการวางแผนอัตรากำลังในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.61$, S.D. = 0.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การวางแผนความต้องการกำลังคนในปัจจุบันและอนาคตให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา โดยมีความเข้าใจในการรักษาความปลอดภัยและสิทธิส่วนบุคคล มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.92) รองลงมา คือ การใช้ระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตในการเข้าถึงข้อมูล การส่งต่อข้อมูล เพื่อวางแผนความต้องการกำลังคนในปัจจุบันและอนาคต มีความคิดเห็นอยู่

ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.90) ถัดมา คือ การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการทำงานร่วมกันเช่น Cloud Computing ปัญญาประดิษฐ์ เว็บไซต์ แอปพลิเคชันออนไลน์ อีเมล และสื่อสังคมออนไลน์ เพื่อวางแผนความต้องการกำลังคนในปัจจุบันและอนาคต มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$, S.D. = 0.83) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ รวมถึงเทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น ปัญญาประดิษฐ์ ในการจัดการข้อมูล วางแผนความต้องการกำลังคนในปัจจุบันและอนาคตให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.11$, S.D. = 1.90)

สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลโดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ด้านการวางแผนอัตรากำลังในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การใช้ระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตในการเข้าถึงข้อมูล การส่งต่อข้อมูลเพื่อวางแผนความต้องการกำลังคนในปัจจุบันและอนาคต มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.67) รองลงมา คือ การวางแผนความต้องการกำลังคนในปัจจุบันและอนาคตให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา โดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการประเมินวิทยฐานะ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.72) ถัดมา คือ การวางแผนความต้องการกำลังคนในปัจจุบันและอนาคตให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา โดยมีความเข้าใจในการรักษาความปลอดภัยและสิทธิส่วนบุคคล มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.66) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ รวมถึงเทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น ปัญญาประดิษฐ์ ในการจัดการข้อมูล วางแผนความต้องการกำลังคนในปัจจุบันและอนาคตให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 1.03)

ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นในการบริหารงานบุคคลโดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ด้านการวางแผนอัตรากำลัง มีค่าเท่ากับ ($PNI_{\text{modified}} = 0.22$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นมากที่สุด คือ การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ รวมถึงเทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น ปัญญาประดิษฐ์ ในการจัดการข้อมูล วางแผนความต้องการกำลังคนในปัจจุบันและอนาคตให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา ($PNI_{\text{modified}} = 0.30$) รองลงมา คือ การสร้างสรรค์สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการข้อมูลสารสนเทศให้มีความทันสมัยเพื่อวางแผนความต้องการกำลังคนในปัจจุบันและอนาคตให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา ($PNI_{\text{modified}} = 0.29$) ถัดมา คือ การวางแผนความต้องการกำลังคนในปัจจุบัน

และอนาคตให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการประเมินวิทยฐานะ ($PNI_{\text{modified}} = 0.27$) และข้อที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นน้อยที่สุด คือ การวางแผนความต้องการกำลังคนในปัจจุบันและอนาคตให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา โดยมีความเข้าใจในการรักษาความปลอดภัยและสิทธิส่วนบุคคล ($PNI_{\text{modified}} = 0.11$)

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการจำเป็นของการบริหารงานบุคคลโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

ด้านการสรรหาและบรรจุ แต่งตั้ง	สภาพปัจจุบัน (n = 310)			สภาพที่พึงประสงค์ (n = 310)			ค่า PNI_{modified}	ลำดับ ความ ต้องการ จำเป็น
	$\bar{X}$	S.D.	แปล	$\bar{X}$	S.D.	แปล		
			ผล			ผล		
1. การเลือกบุคคลที่เหมาะสม และมีความสามารถในตำแหน่ง หน้าที่หรือตำแหน่งงานที่กำหนด โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ รวมถึงเทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น ปัญญาประดิษฐ์ ในการจัดการ ข้อมูลของสถานศึกษา	3.14	0.98	ปาน กลาง	4.38	0.82	มาก	0.39	1
2. กระบวนการเลือกบุคคลที่ เหมาะสมและมีความสามารถใน ตำแหน่งหน้าที่หรือตำแหน่งงานที่ กำหนด โดยใช้ระบบ เครือข่ายอินเทอร์เน็ตในการ เข้าถึงข้อมูล การส่งต่อข้อมูล	3.74	0.77	มาก	4.51	0.75	มาก ที่สุด	0.20	6

ตาราง 6 (ต่อ)

ด้านการสรรหาและบรรจุ แต่งตั้ง	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ค่า PNI _{modified}	ลำดับ ความ ต้องการ จำเป็น
	(n = 310)			(n = 310)				
	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล		
3. การสร้างสรรค์สื่อเทคโนโลยี ดิจิทัลในการจัดการข้อมูล สารสนเทศ เพื่อเลือกบุคคลที่ เหมาะสมและมีความสามารถใน ตำแหน่งหน้าที่หรือตำแหน่งงานที่ กำหนด ตรงตามความต้องการ ขององค์กร	3.10	0.97	ปาน กลาง	4.06	0.78	มาก	0.31	3
4. การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการ ประเมินวิทยฐานะให้มีความ ทันสมัย เพื่อเลือกบุคคลที่ เหมาะสมและมีความสามารถใน ตำแหน่งหน้าที่หรือตำแหน่งงานที่ กำหนด	3.33	0.88	ปาน กลาง	4.53	0.78	มาก ที่สุด	0.36	2
5. การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ ในการทำงานร่วมกัน เช่น Cloud Computing ปัญญาประดิษฐ์ เว็บไซต์ แอปพลิเคชันออนไลน์ อีเมล และสื่อสังคมออนไลน์ เพื่อ เลือกบุคคลที่เหมาะสมและมี ความสามารถในตำแหน่งหน้าที่ หรือตำแหน่งงานที่กำหนด	3.39	0.81	ปาน กลาง	4.37	0.83	มาก	0.29	4
6. การอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่าง ถูกต้องตามกฎหมาย เพื่อเลือก บุคคลที่เหมาะสมและมี ความสามารถในตำแหน่งหน้าที่ หรือตำแหน่งงานที่กำหนด	3.74	0.82	มาก	4.62	0.70	มาก ที่สุด	0.24	5

ตาราง 6 (ต่อ)

ด้านการสรรหาและบรรจุ แต่งตั้ง	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ค่า PNI _{modified}	ลำดับ ความ ต้องการ จำเป็น
	(n = 310)			(n = 310)				
	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล		
7. ความเข้าใจในการรักษาความปลอดภัยและสิทธิส่วนบุคคล ในการเลือกบุคคลที่เหมาะสมและมีความสามารถในตำแหน่งหน้าที่หรือตำแหน่งงานที่กำหนด	3.88	0.78	มาก	4.56	0.70	มากที่สุด	0.18	7
รวมเฉลี่ย	3.47	0.59	มาก	4.43	0.57	มากที่สุด	0.28	-

จากตาราง 6 ผลการวิเคราะห์พบว่า สภาพปัจจุบันของการบริหารงานบุคคลโดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.47$, S.D. = 0.59) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความเข้าใจในการรักษาความปลอดภัยและสิทธิส่วนบุคคล ในการเลือกบุคคลที่เหมาะสมและมีความสามารถในตำแหน่งหน้าที่หรือตำแหน่งงานที่กำหนด ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 0.78) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ กระบวนการเลือกบุคคลที่เหมาะสมและมีความสามารถในตำแหน่งหน้าที่หรือตำแหน่งงานที่กำหนด โดยการใช้ระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตในการเข้าถึงข้อมูล การส่งต่อข้อมูล มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$, S.D. = 0.77) ถัดมา คือ การอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างถูกต้องตามกฎหมาย เพื่อเลือกบุคคลที่เหมาะสมและมีความสามารถในตำแหน่งหน้าที่หรือตำแหน่งงานที่กำหนด มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$, S.D. = 0.82) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การสร้างสรรค์สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการข้อมูลสารสนเทศ เพื่อเลือกบุคคลที่เหมาะสมและมีความสามารถในตำแหน่งหน้าที่หรือตำแหน่งงานที่กำหนด ตรงตามความต้องการขององค์กรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.10$, S.D. = 0.97)

สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลโดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ

พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล อย่างถูกต้องตามกฎหมาย เพื่อเลือกบุคคลที่เหมาะสมและมีความสามารถในตำแหน่งหน้าที่ หรือตำแหน่งงานที่กำหนด ($\bar{X} = 4.62$, S.D. = 0.70) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ความเข้าใจในการรักษาความปลอดภัยและสิทธิส่วนบุคคล ในการเลือกบุคคล ที่เหมาะสมและมีความสามารถในตำแหน่งหน้าที่หรือตำแหน่งงานที่กำหนด ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.70) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ถัดมา คือ การใช้เทคโนโลยี ดิจิทัลในการประเมินวิทยฐานะให้มีความทันสมัย เพื่อเลือกบุคคลที่เหมาะสมและมี ความสามารถในตำแหน่งหน้าที่หรือตำแหน่งงานที่กำหนด มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.78) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การสร้างสรรค์สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลใน การจัดการข้อมูลสารสนเทศ เพื่อเลือกบุคคลที่เหมาะสมและมีความสามารถในตำแหน่งหน้าที่ หรือตำแหน่งงานที่กำหนด ตรงตามความต้องการขององค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.78)

ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นในการบริหารงานบุคคลโดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ด้านการสรรหา และบรรจุแต่งตั้ง มีค่าเท่ากับ ($PNI_{\text{modified}} = 0.28$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มี ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นมากที่สุด คือ การเลือกบุคคลที่เหมาะสมและมีความสามารถ ในตำแหน่งหน้าที่หรือตำแหน่งงานที่กำหนด โดยการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ รวมถึง เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น ปัญญาประดิษฐ์ ในการจัดการข้อมูลของสถานศึกษา ($PNI_{\text{modified}} = 0.39$) รองลงมา คือ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการประเมินวิทยฐานะให้ มี ความทันสมัย เพื่อเลือกบุคคลที่เหมาะสมและมีความสามารถในตำแหน่งหน้าที่หรือตำแหน่ง งานที่กำหนด ($PNI_{\text{modified}} = 0.36$) ถัดมา คือ การสร้างสรรค์สื่อเทคโนโลยีดิจิทัล ในการจัดการข้อมูลสารสนเทศ เพื่อเลือกบุคคลที่เหมาะสมและมีความสามารถในตำแหน่ง หน้าที่หรือตำแหน่งงานที่กำหนด ตรงตามความต้องการ ($PNI_{\text{modified}} = 0.31$) และข้อที่มีค่า ดัชนีความต้องการจำเป็นน้อยที่สุด คือ ความเข้าใจในการรักษาความปลอดภัยและสิทธิส่วน บุคคล ในการเลือกบุคคลที่เหมาะสมและมีความสามารถในตำแหน่งหน้าที่หรือตำแหน่งงานที่ กำหนด ($PNI_{\text{modified}} = 0.18$)

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการ
จำเป็นของการบริหารงานบุคคลโดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4
ด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน

ด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน	สภาพปัจจุบัน (n = 310)			สภาพที่พึงประสงค์ (n = 310)			ค่า PNI _{modified}	ลำดับ ความ ต้องการ จำเป็น
	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล		
1. การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ รวมถึงเทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น ปัญญาประดิษฐ์ ในการจัดการ ข้อมูลของสถานศึกษา เพื่อส่งเสริม ความก้าวหน้าของบุคลากรที่ เกี่ยวกับ ค่าตอบแทน และ ผลประโยชน์	3.26	0.88	ปาน กลาง	4.35	0.79	มาก	0.33	2
2. การใช้ระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ในการเข้าถึงข้อมูล การส่งต่อข้อมูล ที่เกี่ยวกับ ค่าตอบแทน และ ผลประโยชน์ เพื่อส่งเสริม ความก้าวหน้าของบุคลากร	3.99	0.80	มาก	4.45	0.79	มาก	0.12	7
3. การสร้างสรรค์สื่อเทคโนโลยี ดิจิทัลในการจัดการข้อมูล สารสนเทศให้มีความทันสมัย ตรง ตามความต้องการขององค์กร เพื่อ ส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร	2.95	0.89	น้อย	4.30	0.76	มาก	0.46	1
4. การส่งเสริมความก้าวหน้าของ บุคลากรที่เกี่ยวกับค่าตอบแทนและ ผลประโยชน์โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	3.48	0.78	ปาน กลาง	4.46	0.69	มาก	0.28	4

ตาราง 7 (ต่อ)

ด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ค่า PNI _{modified}	ลำดับ ความ ต้องการ จำเป็น
	(n = 310)			(n = 310)				
	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล		
5. การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการทำงานร่วมกัน เช่น Cloud Computing ปัญญาประดิษฐ์ เว็บไซต์ แอปพลิเคชันออนไลน์ อีเมลและสื่อสังคมออนไลน์ เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร	3.33	0.94	ปานกลาง	4.37	0.79	มาก	0.31	3
6. การส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร โดยการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างถูกต้องตามกฎหมาย	3.73	0.80	มาก	4.53	0.68	มากที่สุด	0.21	5
7. การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร โดยมีความเข้าใจในการรักษาความปลอดภัยและสิทธิส่วนบุคคล	3.83	0.82	มาก	4.59	0.67	มากที่สุด	0.20	6
รวมเฉลี่ย	3.51	0.58	มาก	4.44	0.55	มาก	0.26	-

จากตาราง 7 ผลการวิเคราะห์พบว่า สภาพปัจจุบันของการบริหารงานบุคคลโดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.51$, S.D. = 0.58) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การใช้ระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตในการเข้าถึงข้อมูล การส่งต่อข้อมูล ที่เกี่ยวกับค่าตอบแทนและผลประโยชน์ เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.80) รองลงมา คือ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร โดยมีความเข้าใจในการรักษาความปลอดภัยและสิทธิส่วนบุคคล มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.82) ถัดมา คือ การส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร โดยการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างถูกต้องตามกฎหมาย มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.73$, S.D. = 0.80) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การสร้างสรรค์สื่อเทคโนโลยี

ดิจิทัลในการจัดการข้อมูลสารสนเทศให้มีความทันสมัย ตรงตามความต้องการขององค์กร เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.95$, S.D. = 0.89)

สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลโดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร โดยมีความเข้าใจในการรักษาความปลอดภัยและสิทธิส่วนบุคคล มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.67) รองลงมา คือ การส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร โดยการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างถูกต้องตามกฎหมาย มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.68) ถัดมา คือ การส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรที่เกี่ยวกับค่าตอบแทนและผลประโยชน์โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการประเมินวิทยฐานะ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.69) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การสร้างสรรค์สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการข้อมูลสารสนเทศให้มีความทันสมัย ตรงตามความต้องการขององค์กร เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.76)

ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นในการบริหารงานบุคคลโดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือนมีค่าเท่ากับ ($PNI_{\text{modified}} = 0.26$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นมากที่สุด คือ การสร้างสรรค์สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการข้อมูลสารสนเทศให้มีความทันสมัย ตรงตามความต้องการขององค์กร เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร ($PNI_{\text{modified}} = 0.46$) รองลงมา คือ การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ รวมถึงเทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น ปัญญาประดิษฐ์ ในการจัดการข้อมูลของสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรที่เกี่ยวกับค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ($PNI_{\text{modified}} = 0.33$) ถัดมา คือ การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการทำงานร่วมกัน เช่น Cloud Computing ปัญญาประดิษฐ์ เว็บไซต์ แอปพลิเคชันออนไลน์ อีเมลและสื่อสังคมออนไลน์ เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร ($PNI_{\text{modified}} = 0.31$) และข้อที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นน้อยที่สุด คือ การใช้ระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตในการเข้าถึงข้อมูล การส่งต่อข้อมูล ที่เกี่ยวกับค่าตอบแทนและผลประโยชน์ เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร ($PNI_{\text{modified}} = 0.12$)

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการ
จำเป็นของการบริหารงานบุคคลโดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4
ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ด้านการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	สภาพปัจจุบัน (n = 310)			สภาพที่พึงประสงค์ (n = 310)			ค่า PNI _{modified}	ลำดับ ความ ต้องการ จำเป็น
	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล		
1. การวัด และ ประเมิน ประสิทธิภาพของบุคลากร โดย การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ รวมถึงเทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น ปัญญาประดิษฐ์ ในการจัดการ ข้อมูลของสถานศึกษา	3.39	0.81	ปาน กลาง	4.48	0.71	มาก	0.32	3
2. การวัด และ ประเมิน ประสิทธิภาพของบุคลากร โดย การใช้ระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ในการเข้าถึงข้อมูล การส่งต่อ ข้อมูล	3.54	0.85	มาก	4.36	0.79	มาก	0.23	4
3. การสร้างสรรค์สื่อเทคโนโลยี ดิจิทัลในการจัดการข้อมูล สารสนเทศ เพื่อใช้วัดและประเมิน ประสิทธิภาพของบุคลากร ให้ตรง ตาม ความ ต้ อ ง ก ร ของ สถานศึกษา	3.06	0.85	ปาน กลาง	4.25	0.95	มาก	0.39	1
4. การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการ ประเมินวิทยฐานะ เพื่อวัดและ ประเมิน ประสิทธิภาพ ของ บุคลากร ให้ตรงตามความ ต้องการของสถานศึกษา	3.53	0.96	มาก	4.31	0.97	มาก	0.22	5

ตาราง 8 (ต่อ)

ด้านการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			ค่า PNI _{modified}	ลำดับ ความ ต้องการ จำเป็น
	(n = 310)			(n = 310)				
	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล	$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล		
5. การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการทำงานร่วมกัน เช่น Cloud Computing ปัญญาประดิษฐ์ เว็บไซต์ แอปพลิเคชันออนไลน์ อีเมล และสื่อสังคมออนไลน์ ในกระบวนการวัดและประเมินประสิทธิภาพของบุคลากร	3.23	0.84	ปานกลาง	4.34	0.81	มาก	0.34	2
6. การวัดและประเมินประสิทธิภาพของบุคลากร โดยการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างถูกต้องตามกฎหมาย	3.59	0.89	มาก	4.42	0.81	มาก	0.23	4
7. การวัดและประเมินประสิทธิภาพของบุคลากร โดยมีความเข้าใจในการรักษาความปลอดภัยและสิทธิส่วนบุคคล	3.84	0.83	มาก	4.48	0.72	มาก	0.17	6
รวมเฉลี่ย	3.45	0.63	ปานกลาง	4.38	0.59	มาก	0.27	-

จากตาราง 8 ผลการวิเคราะห์พบว่า สภาพปัจจุบันของการบริหารงานบุคคลโดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.45$, S.D. = 0.63) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การวัดและประเมินประสิทธิภาพของบุคลากร โดยมีความเข้าใจในการรักษาความปลอดภัยและสิทธิส่วนบุคคลมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 0.83) รองลงมา คือ การวัดและประเมินประสิทธิภาพของบุคลากร โดยการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างถูกต้องตามกฎหมาย มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.59$, S.D. = 0.89) ถัดมา คือ การวัดและประเมินประสิทธิภาพของบุคลากร โดยการใช้ระบบเครือข่าย

อินเทอร์เน็ตในการเข้าถึงข้อมูล การส่งต่อข้อมูล มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.54$, S.D. = 0.85) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การสร้างสรรค์สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการข้อมูลสารสนเทศ เพื่อใช้วัดและประเมินประสิทธิภาพของบุคลากร ให้ตรงตามความต้องการของสถานศึกษา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.06$, S.D. = 0.85)

สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลโดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ด้านการประเมินผลการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.59) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การวัดและประเมินประสิทธิภาพของบุคลากร โดยการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ รวมถึงเทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น ปัญญาประดิษฐ์ ในการจัดการข้อมูลของสถานศึกษา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.71) รองลงมา คือ การวัดและประเมินประสิทธิภาพของบุคลากร โดยมีความเข้าใจในการรักษาความปลอดภัยและสิทธิส่วนบุคคล มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.72) ถัดมา คือ การวัดและประเมินประสิทธิภาพของบุคลากร โดยการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างถูกต้องตามกฎหมาย มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.81) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การสร้างสรรค์สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการข้อมูลสารสนเทศ เพื่อใช้วัดและประเมินประสิทธิภาพของบุคลากร ให้ตรงตามความต้องการของสถานศึกษา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.95)

ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นในการบริหารงานบุคคลโดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ด้านการประเมินผลการทำงาน มีค่าเท่ากับ ($PNI_{\text{modified}} = 0.27$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นมากที่สุด คือ การสร้างสรรค์สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการข้อมูลสารสนเทศ เพื่อใช้วัดและประเมินประสิทธิภาพของบุคลากรให้ตรงตามความต้องการของสถานศึกษา ($PNI_{\text{modified}} = 0.39$) รองลงมา คือ การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการทำงานร่วมกัน เช่น Cloud Computing ปัญญาประดิษฐ์ เว็บไซต์ แอปพลิเคชันออนไลน์ อีเมล และสื่อสังคมออนไลน์ ในกระบวนการวัดและประเมินประสิทธิภาพของบุคลากร ($PNI_{\text{modified}} = 0.34$) ถัดมา คือ การวัดและประเมินประสิทธิภาพของบุคลากร โดยการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ รวมถึงเทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น ปัญญาประดิษฐ์ ในการจัดการข้อมูลของสถานศึกษา ($PNI_{\text{modified}} = 0.32$) และข้อที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นน้อยที่สุด คือ การวัดและประเมินประสิทธิภาพของบุคลากร โดยมีความเข้าใจในการรักษาความปลอดภัยและสิทธิส่วนบุคคล ($PNI_{\text{modified}} = 0.17$)

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และลำดับความต้องการ
จำเป็นของการบริหารงานบุคคลโดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4
ด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ด้านการพัฒนาข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา	สภาพปัจจุบัน (n = 310)			สภาพที่พึงประสงค์ (n = 310)			ค่า PNI _{modified}	ลำดับ ความ ต้องการ จำเป็น
	$\bar{X}$	S.D.	แปล	$\bar{X}$	S.D.	แปล		
			ผล			ผล		
1. การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ รวมถึงเทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น ปัญญาประดิษฐ์ ในการจัดการ ข้อมูลของสถานศึกษา เพื่อ ส่งเสริมบุคลากรให้มีทักษะด้าน ต่าง ๆ ที่จำเป็นและพัฒนา บุคลากรให้มีคุณภาพ	3.03	0.91	ปาน กลาง	4.30	0.77	มาก	0.42	1
2. การใช้ระบบเครือข่าย อินเทอร์เน็ตในการเข้าถึงข้อมูล การส่งต่อข้อมูล ในการส่งเสริม บุคลากรให้มีทักษะด้านต่าง ๆ ที่ จำเป็นและพัฒนาบุคลากรให้มี คุณภาพ	3.83	0.83	มาก	4.33	0.83	มาก	0.13	7
3. การสร้างสรรค์สื่อเทคโนโลยี ดิจิทัลในการจัดการข้อมูล สารสนเทศให้มีความทันสมัย เพื่อ ส่งเสริมบุคลากรให้มีทักษะด้าน ต่าง ๆ ที่จำเป็นและพัฒนา บุคลากรให้มีคุณภาพ	3.07	0.92	ปาน กลาง	4.23	0.84	มาก	0.38	2
4. การส่งเสริมบุคลากรให้มีทักษะ ด้านต่าง ๆ ที่จำเป็นและพัฒนา บุคลากรให้มีคุณภาพโดยการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัลในการประเมิน วิทยฐานะ	3.61	0.87	มาก	4.42	0.73	มาก	0.22	4

ตาราง 9 (ต่อ)

ด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์			PNI _{modified}	ลำดับความต้องการจำเป็น
	(n = 310)			(n = 310)				
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล		
5. การส่งเสริมบุคลากรให้มีทักษะด้านต่าง ๆ ที่จำเป็นและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพโดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการทำงานร่วมกัน เช่น Cloud Computing ปัญญาประดิษฐ์ เว็บไซต์ แอปพลิเคชันออนไลน์ อีเมล และสื่อสังคมออนไลน์	3.92	0.83	มาก	4.45	0.78	มาก	0.14	6
6. การอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างถูกต้องตามกฎหมาย เพื่อส่งเสริมบุคลากรให้มีทักษะด้านต่าง ๆ ที่จำเป็นและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ	3.61	0.79	มาก	4.54	0.66	มากที่สุด	0.26	3
7. การส่งเสริมบุคลากรให้มีทักษะด้านต่าง ๆ ที่จำเป็นและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ มีความเข้าใจในการรักษาความปลอดภัยและสิทธิส่วนบุคคล	3.93	0.75	มาก	4.53	0.67	มากที่สุด	0.15	5
รวมเฉลี่ย	3.57	0.57	มาก	4.40	0.54	มาก	0.23	-

จากตาราง 9 ผลการวิเคราะห์พบว่า สภาพปัจจุบันของการบริหารงานบุคคลโดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.57$, S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การส่งเสริมบุคลากรให้มีทักษะด้านต่าง ๆ ที่จำเป็นและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ มีความเข้าใจในการรักษาความปลอดภัยและสิทธิส่วนบุคคล มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.75) รองลงมา คือ การส่งเสริมบุคลากรให้มีทักษะด้านต่าง ๆ ที่จำเป็น

และพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพโดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการทำงานร่วมกัน เช่น Cloud Computing ปัญญาประดิษฐ์ เว็บไซต์ แอปพลิเคชันออนไลน์ อีเมล และสื่อสังคมออนไลน์ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.83) ถัดมา คือ การใช้ระบบเครือข่าย อินเทอร์เน็ตในการเข้าถึงข้อมูล การส่งต่อข้อมูล ในการส่งเสริมบุคลากรให้มีทักษะด้านต่าง ๆ ที่จำเป็นและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.83) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การสร้างสรรค์สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการข้อมูลสารสนเทศให้มีความทันสมัย เพื่อส่งเสริมบุคลากรให้มีทักษะด้านต่าง ๆ ที่จำเป็นและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.07$, S.D. = 0.92)

สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลโดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ด้านการพัฒนาข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างถูกต้องตามกฎหมาย เพื่อส่งเสริมบุคลากรให้มีทักษะด้านต่าง ๆ ที่จำเป็นและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.66) รองลงมา คือ การส่งเสริมบุคลากรให้มีทักษะด้านต่าง ๆ ที่จำเป็นและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ มีความเข้าใจในการรักษาความปลอดภัยและสิทธิส่วนบุคคล มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.67) ถัดมา คือ การส่งเสริมบุคลากรให้มีทักษะด้านต่าง ๆ ที่จำเป็นและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพโดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการทำงานร่วมกัน เช่น Cloud Computing ปัญญาประดิษฐ์ เว็บไซต์ แอปพลิเคชันออนไลน์ อีเมล และสื่อสังคมออนไลน์ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.78) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การสร้างสรรค์สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการข้อมูลสารสนเทศให้มีความทันสมัย เพื่อส่งเสริมบุคลากรให้มีทักษะด้านต่าง ๆ ที่จำเป็นและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.84)

ค่าดัชนีความต้องการจำเป็นในการบริหารงานบุคคลโดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีค่าเท่ากับ ($PNI_{\text{modified}} = 0.23$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นมากที่สุด คือ การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ รวมถึงเทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น ปัญญาประดิษฐ์ ในการจัดการข้อมูลของสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมบุคลากรให้มีทักษะด้านต่าง ๆ ที่จำเป็นและพัฒนาบุคลากร

ให้มีคุณภาพ ($PNI_{\text{modified}} = 0.42$) รองลงมา คือ การสร้างสรรค์สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการข้อมูลสารสนเทศให้มีความทันสมัย เพื่อส่งเสริมบุคลากรให้มีทักษะด้านต่าง ๆ ที่จำเป็นและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ ($PNI_{\text{modified}} = 0.38$) ถัดมา คือ การอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างถูกต้องตามกฎหมาย เพื่อส่งเสริมบุคลากรให้มีทักษะด้านต่าง ๆ ที่จำเป็นและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ ($PNI_{\text{modified}} = 0.26$) และข้อที่มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นน้อยที่สุด คือ การใช้ระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตในการเข้าถึงข้อมูล การส่งต่อข้อมูล ในการส่งเสริมบุคลากรให้มีทักษะด้านต่าง ๆ ที่จำเป็นและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ ($PNI_{\text{modified}} = 0.13$)

ดังนั้นผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการบริหารงานบุคคลโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 โดยแบ่งออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการวางแผนอัตราากำลัง 2) ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) ด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน 4) ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และ 5) ด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งจัดลำดับค่าความต้องการจำเป็นแต่ละด้านมา 3 ลำดับ โดยเรียงลำดับตามความต้องการจำเป็นจากมากไปน้อย สามารถสรุปได้ดังนี้

1. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ($PNI_{\text{modified}} = 0.28$)

1.1 การเลือกบุคคลที่เหมาะสมและมีความสามารถในตำแหน่งหน้าที่หรือตำแหน่งงานที่กำหนด โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ รวมถึงเทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น ปัญญาประดิษฐ์ ในการจัดการข้อมูลของสถานศึกษา ($PNI_{\text{modified}} = 0.30$)

1.2 การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการประเมินวิทยฐานะให้มีความทันสมัย เพื่อเลือกบุคคลที่เหมาะสมและมีความสามารถในตำแหน่งหน้าที่หรือตำแหน่งงานที่กำหนด ($PNI_{\text{modified}} = 0.29$)

1.3 การสร้างสรรค์สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการข้อมูลสารสนเทศ เพื่อเลือกบุคคลที่เหมาะสมและมีความสามารถในตำแหน่งหน้าที่หรือตำแหน่งงานที่กำหนด ตรงตามความต้องการ ($PNI_{\text{modified}} = 0.27$)

2. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ($PNI_{\text{modified}} = 0.27$)

2.1 การสร้างสรรค์สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการข้อมูลสารสนเทศ เพื่อใช้วัดและประเมินประสิทธิภาพของบุคลากร ให้ตรงตามความต้องการของสถานศึกษา ($PNI_{\text{modified}} = 0.39$)

2.2 การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการทำงานร่วมกัน เช่น Cloud Computing ปัญญาประดิษฐ์ เว็บไซต์ แอปพลิเคชันออนไลน์ อีเมล และสื่อสังคมออนไลน์ ในกระบวนการวัดและประเมินประสิทธิภาพของบุคลากร ($PNI_{\text{modified}} = 0.36$)

2.3 การวัดและประเมินประสิทธิภาพของบุคลากร โดยการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ รวมถึงเทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น ปัญญาประดิษฐ์ ในการจัดการข้อมูลของสถานศึกษา ($PNI_{\text{modified}} = 0.31$)

3. ด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน ($PNI_{\text{modified}} = 0.26$)

3.1 การส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรที่เกี่ยวกับค่าตอบแทนและผลประโยชน์โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการประเมินวิทยฐานะ ($PNI_{\text{modified}} = 0.46$)

3.2 การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ รวมถึงเทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น ปัญญาประดิษฐ์ ในการจัดการข้อมูลของสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรที่เกี่ยวกับค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ($PNI_{\text{modified}} = 0.33$)

3.3 การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการทำงานร่วมกัน เช่น Cloud Computing ปัญญาประดิษฐ์ เว็บไซต์ แอปพลิเคชันออนไลน์ อีเมลและสื่อสังคมออนไลน์ เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรที่เกี่ยวกับค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ($PNI_{\text{modified}} = 0.31$)

4. ด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ($PNI_{\text{modified}} = 0.23$)

4.1 การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ รวมถึงเทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น ปัญญาประดิษฐ์ ในการจัดการข้อมูลของสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมบุคลากรให้มีทักษะด้านต่าง ๆ ที่จำเป็นและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ ($PNI_{\text{modified}} = 0.39$)

4.2 การสร้างสรรค์สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการข้อมูลสารสนเทศให้มีความทันสมัย เพื่อส่งเสริมบุคลากรให้มีทักษะด้านต่าง ๆ ที่จำเป็นและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ ($PNI_{\text{modified}} = 0.34$)

4.3 การอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างถูกต้องตามกฎหมาย เพื่อส่งเสริมบุคลากรให้มีทักษะด้านต่าง ๆ ที่จำเป็นและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ ($PNI_{\text{modified}} = 0.32$)

5. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง ($PNI_{\text{modified}} = 0.22$)

5.1 การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ รวมถึงเทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น ปัญญาประดิษฐ์ ในการจัดการข้อมูล วางแผนความต้องการกำลังคนในปัจจุบันและอนาคตให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา ($PNI_{\text{modified}} = 0.42$)

5.2 การสร้างสรรค์สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการข้อมูลสารสนเทศให้มีความทันสมัย เพื่อวางแผนความต้องการกำลังคนในปัจจุบันและอนาคตให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา ($PNI_{modified} = 0.38$)

5.3 การวางแผนความต้องการกำลังคนในปัจจุบันและอนาคตให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการประเมินวิทยฐานะ ($PNI_{modified} = 0.26$)

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

2.1 ผลการจัดสนทนาแบบกลุ่ม (Focus Group Discussion) เกี่ยวกับ (ร่าง) แนวทางการบริหารงานบุคคลโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 7 คน

ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1

1. การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและ Big Data โรงเรียนควรใช้ข้อมูลที่มีอยู่ในระบบฐานข้อมูลหรือ Big Data ของโรงเรียนในการวางแผนและบริหารงานบุคคล เช่น ข้อมูลนักเรียน ข้อมูลครู เพื่อให้สามารถกำหนดจำนวนครูที่เหมาะสมตามความต้องการของโรงเรียน และวางแผนอัตราจ้างได้อย่างเหมาะสม

2. การปรับใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการวางแผนและการประเมินประสิทธิภาพโรงเรียนควรใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เช่น Google Site หรือแพลตฟอร์มอื่น ๆ ในการเก็บข้อมูลและประเมินประสิทธิภาพของบุคลากร เช่น การใช้ PA1 เพื่อบันทึกข้อมูลการปฏิบัติงาน และ PA2 เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงาน และ PA3 เพื่อบรรจุข้อมูลการประเมินและวิเคราะห์ผลการประเมิน

3. การใช้เทคโนโลยีในกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน โรงเรียนควรใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยรวมผลการประเมินจาก PA พร้อมกับผลการประเมินคุณธรรมจริยธรรม เพื่อให้การประเมินเป็นไปอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ

4. การใช้เทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนควรใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เช่น การใช้คลิปปิดิโอสหรือการอบรมออนไลน์เพื่อเพิ่มความรู้และทักษะให้กับบุคลากร

5. การปรับใช้เทคโนโลยีในกระบวนการสรรหาและการบรรจุ โรงเรียนควรใช้เทคโนโลยีในกระบวนการสรรหาและบรรจุบุคลากร โดยการใช้ Big Data หรือข้อมูลจากฐานข้อมูลเพื่อช่วยในการวิเคราะห์และตัดสินใจในการสรรหาบุคลากรที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน

6. การใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสารและการทำงานร่วมกัน โรงเรียนควรใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสื่อสารและการทำงานร่วมกันในระหว่างบุคลากร โดยการใช้คลาวด์คอมพิวเตอร์หรือเครื่องมืออื่น ๆ ที่ช่วยในการทำงานร่วมกันออนไลน์

ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2

1. การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารงานบุคคล แทนที่จะใช้คำว่า "การบริหารงานบุคคลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์" ควรใช้คำว่า "การบริหารงานบุคคลด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล" เพื่อเน้นให้เห็นถึงการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในกระบวนการทำงานของบุคลากรโดยรวม ยกตัวอย่างการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ที่เหมาะสมเช่น Human Resource Management System (HRMS), Career Website, และ Chatbot เพื่อการสื่อสารและการจัดการข้อมูลบุคลากรในโรงเรียน

2. การสร้างแนวทางการปฏิบัติ การประเมินและคัดเลือกบุคลากรควรใช้คำว่า "การกำหนดอัตราจ้าง" เพื่อระบุกระบวนการในการเลือกและเสนอตำแหน่งงานให้แก่บุคลากร โดยการใช้เทคโนโลยีในการวิเคราะห์ข้อมูลและเลือกคุณสมบัติที่เหมาะสม อาจมีการใช้โปรแกรมเดียวที่มีประสิทธิภาพเป็นตัวชี้วัดสำคัญในการประเมินผลการทำงานของบุคลากร เพื่อป้องกันการมีโปรแกรมมากมายที่อาจทำให้การวิเคราะห์และการบริหารจัดการข้อมูลที่ซับซ้อนขึ้น

3. การสร้างนโยบายใหม่ที่ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานบุคคลที่สอดคล้องกับภารกิจและความต้องการของโรงเรียนในปัจจุบันและอนาคต

4. การประเมินและปรับปรุง มีการสร้างกระบวนการประเมินและการวิเคราะห์ผลการทำงานของบุคลากรที่ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นส่วนสำคัญ เพื่อให้การประเมินและการบริหารจัดการมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลที่ดีขึ้นในระยะยาว

ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3

1. การนำข้อที่มีการจัดลำดับความสำคัญไปใช้เพิ่มเติม ควรจัดลำดับความสำคัญของแนวปฏิบัติตามความเป็นไปได้และมีประสิทธิภาพที่สุดสำหรับโรงเรียน เช่น การวางแผนความต้องการบุคลากรโดยใช้ Big Data หรือการสร้างกระบวนการประเมินแบบอัตโนมัติโดยใช้ AI

2. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง เพื่อให้การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งเป็นไปอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ ควรมีการระบุขั้นตอนและกระบวนการที่ชัดเจน เช่น การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาช่วยในการสรรหาผู้สมัคร การใช้โปรแกรมการจัดการข้อมูลผู้สมัคร เพื่อคัดเลือกผู้ที่มีความเหมาะสมในตำแหน่งงานที่โรงเรียนกำลังสรรหา

3. การจัดการข้อมูล ควรจัดการข้อมูลเกี่ยวกับเทคโนโลยีที่มีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารงานบุคคล เช่น การใช้งานฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์ที่เหมาะสมในการประมวลผลข้อมูลหรือการสื่อสาร ระบุว่า การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่สอดคล้องกับความต้องการของโรงเรียน จะช่วยลดความซับซ้อนและเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคลในองค์กร

4. ควรเน้นที่ผลกระทบและความสำคัญของการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานบุคคล โดยการเน้นที่การเพิ่มประสิทธิภาพและความเป็นไปได้ในการปรับปรุงกระบวนการในอนาคต

5. เพื่อให้การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารงานบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ควรมีการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างระมัดระวังและการดำเนินการที่มีการวางแผนอย่างเหมาะสม และมีความรับผิดชอบ

ผู้ให้เชี่ยวชาญคนที่ 4

1. การอบรมและพัฒนาครูและบุคลากร ให้มีความสำคัญกับการอบรมและพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานบุคคล โดยเน้นการสร้าง ความเข้าใจและทักษะในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการข้อมูลบุคลากร และการประเมินผลการทำงาน

2. การเก็บเป็นข้อมูลในการประเมินผลการปฏิบัติงาน โรงเรียนควรใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการเก็บข้อมูลและรายงานผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยใช้เครื่องมือและโปรแกรมที่มีอยู่ในโรงเรียนอย่างเต็มที่ เช่น การใช้ Google Drive หรือ Microsoft OneDrive เพื่อเก็บเอกสารและข้อมูลออนไลน์ การใช้ Excel เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลและสร้างกราฟเพื่อสรุปผลการปฏิบัติงาน

3. การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานบุคคล โรงเรียนควรพัฒนาและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมาะสมในการบริหารงานบุคคล เช่น การใช้ Human Resources Management System (HRMS) หรือโปรแกรมบริหารงานบุคคลเพื่อการจัดการข้อมูลบุคลากร และการวางแผนอัตรากำลัง

4. การพัฒนาความสามารถและความเชี่ยวชาญของบุคลากร โรงเรียนควรสร้างและสนับสนุนการพัฒนาความสามารถและความเชี่ยวชาญของบุคลากรในเรื่องของการใช้

เทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งอาจรวมถึงการจัดอบรมหรือการฝึกอบรมเฉพาะทางในเรื่องของเทคโนโลยี

5. การนำเทคโนโลยี AI เข้ามาใช้ โรงเรียนอาจสามารถเริ่มต้นการใช้เทคโนโลยี AI ในงานบริหารงานบุคคลที่มีความเหมาะสมและเป็นไปตามความต้องการของโรงเรียน เช่น การใช้ Chatbot เพื่อให้ข้อมูลพื้นฐานแก่บุคลากรหรือการใช้ระบบ AI ในการจัดลำดับความสำคัญของงาน

6. การพัฒนานโยบายและกระบวนการ โรงเรียนควรพัฒนานโยบายและกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานบุคคล และแนะนำแนวทางการใช้งานให้เหมาะสมกับสถานศึกษา

ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 5

1. การสรรหาบรรจุแต่งตั้ง ใช้คำว่า "กระบวนการเลือกคัดเลือกและบรรจุแต่งตั้ง" แทนคำว่า "สรรหาและบรรจุแต่งตั้ง" เพื่อเน้นการกระทำที่ต้องทำเพื่อให้เห็นภาพทั้งกระบวนการที่เกี่ยวข้อง

2. ระบบการประเมินวิทยฐานะ (DPA) สามารถเน้นว่าโรงเรียนมีหน้าที่ในการเก็บรวบรวมข้อมูลตามที่กำหนดโดย ก.ค.ศ. และนำเสนอข้อมูลนั้นในรูปแบบที่เหมาะสมใน Google Site เพื่อใช้ในการประเมินผลและการบริหารงานบุคคล

ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 6

1. การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในระดับโรงเรียน เน้นการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมาะสมและที่สามารถนำไปใช้งานได้จริงในสถานศึกษา เช่น การใช้ Human Resources Management System, ระบบเวลาออนไลน์, Google Site ในการจัดการข้อมูลบุคลากรและการบริหารงานบุคคล การใช้แอปพลิเคชันสำหรับการบันทึกเวลาเข้า-ออกงาน และการจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงาน

2. การสร้างและนำเสนอเทคโนโลยีให้เหมาะสมกับโรงเรียน พัฒนาแอปพลิเคชันหรือเครื่องมือดิจิทัลที่สอดคล้องกับความต้องการและความเหมาะสมของโรงเรียน เช่น การพัฒนาแอปพลิเคชันเพื่อการบริหารงานบุคคลหรือเครื่องมือการประเมินผลงานออนไลน์ การนำ Google Site มาใช้ในการจัดทำและแบ่งปันข้อมูลเพื่อประโยชน์ของทุกคนในโรงเรียน

3. การส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร เน้นการส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรทางการศึกษา โดยให้ความสำคัญกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการพัฒนาการเรียนรู้และการสื่อสาร ทั้งในรูปแบบการอบรมออนไลน์หรือการใช้แพลตฟอร์มที่เกี่ยวข้อง เช่น Zoom, Microsoft Teams เป็นต้น ในการส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร

โดยสร้างแหล่งข้อมูลและแบ่งปันความรู้ ซึ่งสามารถนำไปใช้ในการปรับปรุงคุณภาพการสอนและการเรียนรู้ในโรงเรียน

4. การบริหารงานบุคคลที่เหมาะสมกับสถานศึกษา พัฒนาและปรับปรุงกระบวนการบริหารงานบุคคลให้เหมาะสมกับความเป็นจริงและความต้องการของโรงเรียน เช่น การใช้เทคโนโลยีในการจัดการข้อมูลบุคลากรและการนำเสนอข้อมูล

5. การเตรียมความพร้อมในการนำเทคโนโลยีไปใช้ สร้างการอบรมและการสนับสนุนในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้แก่บุคลากร โดยการสร้างแผนการอบรมหรือการนำเสนอเครื่องมือและแหล่งข้อมูลที่มีประโยชน์สำหรับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา

ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 7

1. การใช้งานของ HRMS ในสถานศึกษา ให้คำอธิบายเกี่ยวกับการใช้งาน HRMS ในสถานศึกษาให้ชัดเจน เช่น ระบบลงเวลาออนไลน์, การจัดการข้อมูลบุคลากร, การประเมินผลการปฏิบัติงาน, และการจัดการข้อมูลเงินเดือน โดยให้เน้นการอธิบายเหตุผลและประโยชน์ที่สถานศึกษาจะได้รับจากการใช้งาน HRMS อย่างชัดเจน

2. การปรับการใช้คำที่ชัดเจน สามารถใช้คำว่า "ระบบการบริหารงานบุคคล" (Human Resource Management System) แทนคำย่อ "HRMS" เพื่อให้เกิดความเข้าใจได้ง่ายขึ้น และช่วยให้ผู้ใช้งานทั้งหลายเข้าใจได้ถึงความหมายและความสำคัญของระบบนี้

3. การเน้นประโยชน์และความสำคัญของ HRMS ในการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา และช่วยให้ผู้บริหารและบุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นระบบมากขึ้น

สรุปความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญได้ว่า

ประเด็นที่ 1 การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับการวางแผนอัตรากำลัง ควรปรับใช้ให้เหมาะสมในระดับโรงเรียน เสนอให้มีการใช้ฐานข้อมูลดิจิทัลหรือ Big Data เพื่อการบริหารจัดการข้อมูลนักเรียน ข้อมูลครู และการเลื่อนขั้นเงินเดือน เน้นการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในหลายๆ ด้าน เช่น ฮาร์ดแวร์, ซอฟต์แวร์, บุคคล (Peopleware), และแนวทางการใช้งาน โรงเรียนควรมีแผนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อรองรับการบริหารงานบุคคล การมีผังงานแสดงการใช้เทคโนโลยีสนับสนุนการบริหารงานบุคคลอย่างมีรูปธรรม มีการยกตัวอย่างการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ให้ชัดเจนเพื่อให้สามารถเข้าใจและเป็นแนวปฏิบัติได้ รวมถึงการใช้ cloud computing ในการทำงานร่วมกันแบบออนไลน์ เพื่อสนับสนุนการบริหารงานบุคคล

ประเด็นที่ 2 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง แม้โรงเรียนจะไม่สามารถแต่งตั้งหรือสรรหาบุคลากรได้โดยตรง แต่สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการสนับสนุนการบริหารงานบุคคล วางแผนอัตรากำลังและการจัดการความขาดแคลนได้ โดยใช้ Human Resources Management System แต่การนำปัญญาประดิษฐ์ (AI) มาวิเคราะห์ข้อมูล ในการเรียนรู้ของครูยังเป็นเรื่องยาก ควรปรับโครงสร้างการสรรหาโดยใช้คำว่า "อัตราจ้าง" เพื่อระบุตำแหน่งที่โรงเรียนสามารถสรรหาและคัดเลือกเองได้.

ประเด็นที่ 3 การส่งเสริมความก้าวหน้าและค่าตอบแทน ควรมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเก็บผลงานและการจัดการงานในรูปแบบดิจิทัล เช่น การเลื่อนวิทยฐานะหรือการให้ค่าตอบแทนพิเศษโดยใช้เว็บไซต์ แอปพลิเคชัน สื่อสังคมออนไลน์ ในการทำงานร่วมกันเพื่อการสื่อสาร ควรมีการออกแบบโปรแกรมสร้างสื่อดิจิทัลโดยปรับให้มีการสื่อถึงผู้ใช้สื่อและผู้สร้างสื่อให้ชัดเจน

ประเด็นที่ 4 การวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานโดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ควรมีการพัฒนาระบบการประเมินผลงาน (PA) ที่เป็นระบบดิจิทัล เพื่อการบันทึกข้อมูลที่เป็นรูปธรรมและเข้าถึงได้ง่าย โดยครูทุกคนควรมี Google Site สำหรับการเก็บข้อมูลส่วนบุคคลและผลการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาความสามารถของครูและบุคลากร การสร้างแอปพลิเคชันอีเมล และสื่อสังคมออนไลน์ เพื่อการสื่อสารและการเก็บข้อมูลผลงานของบุคลากร ซึ่งควรมีการระบุรายละเอียดของแอปพลิเคชันที่สามารถนำไปใช้ได้จริงในโรงเรียน การปรับปรุงกระบวนการทำงานด้วยเทคโนโลยี โดยนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดทำสารสนเทศ รวมถึงการอำนวยความสะดวกในการดำเนินงานประจำวัน เช่น การใช้เทคโนโลยีสแกนใบหน้าหรือสแกนลายนิ้วมือเพื่อการลงเวลา

ประเด็นที่ 5 การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ควรปรับใช้ในระดับสถานศึกษา เช่น มีคลิปรีวิดีโอสำหรับการเรียนรู้ การอบรมและสัมมนาที่นำเสนอผ่านรูปแบบดิจิทัล เพื่อการเก็บเป็นข้อมูลในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ประเด็นที่ 6 การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารงานบุคคล ควรมีการกำหนดขั้นตอนและแนวทางการใช้เทคโนโลยีอย่างชัดเจนเพื่อรองรับภารกิจของโรงเรียนและการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา โดยเฉพาะในการวางแผนอัตรากำลังและการประเมินวิทยฐานะ แม้ว่าการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เช่น AI อาจเป็นความต้องการในอนาคตสำหรับโรงเรียน แต่ควรเน้นการใช้งานที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนเป็นหลัก อย่างไรก็ตาม โรงเรียนขนาดเล็กอาจขาดบุคลากรที่มีความสามารถและเชี่ยวชาญในการจัดการเทคโนโลยีดิจิทัล แต่โรงเรียนที่มีขนาดใหญ่และมีบุคลากรพร้อมสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการเก็บข้อมูลหรือรายงานผลการ

ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสามารถเป็นแบบอย่างหรือกรณีศึกษาสำหรับโรงเรียนอื่นๆ ในการพัฒนาและปรับใช้เทคโนโลยี

2.2 ผลการยก (ร่าง) แนวทางการบริหารงานบุคคลโดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณของสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น รวมถึงการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากการสนทนากลุ่ม (Focus group discussion) สามารถสรุปได้ 6 แนวทางหลัก 29 แนวปฏิบัติ

ตาราง 10 แสดงผลการยก (ร่าง) แนวทางการบริหารงานบุคคลโดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

แนวทางหลัก	แนวปฏิบัติ
1.พิจารณาความเหมาะสมและความสามารถของบุคลากรในการรับสมัครอัตราจ้าง ในระดับสถานศึกษา โดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ และปัญญาประดิษฐ์ (AI) อาทิ Human Resources Management System (HRMS), Human Capital Management (HCM) และ Interview Chatbot	1.1 ผู้บริหารควรวิเคราะห์ข้อมูลและตัดสินใจเลือกใช้โปรแกรมบริหารงานบุคคลให้เหมาะสมกับบริบทและงบประมาณของสถานศึกษา 1.2 ผู้บริหารควรใช้โปรแกรมบริหารงานบุคคล (Human Resource Management Software: HRM) ในการรับสมัครครูอัตราจ้างหรือลูกจ้างชั่วคราว กำหนดรายละเอียดของงานและคุณสมบัติของผู้สมัคร การกลั่นกรองและคัดเลือก การสอบสัมภาษณ์ การประเมินและตัดสินใจ เช่น Human resource software, Career website, Prosoft HRMI, Frontline Education, LinkedIn และ Chatbot เป็นต้น

ตาราง 10 (ต่อ)

แนวทางหลัก	แนวปฏิบัติ
	1.3 ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา ควรศึกษาว่าโปรแกรมบริหารงานบุคคล สามารถปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการจัดการบุคคลได้ 1.4 ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา ควรร่วมกันจัดทำคู่มือสำหรับบุคลากรในสถานศึกษาเกี่ยวกับการใช้งานโปรแกรมบริหารงานบุคคล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 1.5 ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา ควรตรวจสอบและรายงานผลการใช้โปรแกรมบริหารงานบุคคลเพื่อประเมินผล และทำการปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
2. เลือกบุคคลที่เหมาะสม และมีความสามารถในตำแหน่งครูอัตราจ้าง ลูกจ้างชั่วคราว หรือตำแหน่งระดับสูงที่กำหนด ตรงตามความต้องการของสถานศึกษา โดยสร้างสรรค์สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการข้อมูลสารสนเทศ เช่น ระบบสมัครงานออนไลน์ และระบบคัดกรองอัตโนมัติ	2.1 ผู้บริหารควรจัดประชุมครู บุคลากรทางการศึกษา และคณะกรรมการสถานศึกษาร่วมกันวางแผนวิเคราะห์และกำหนดความต้องการของตำแหน่งครูอัตราจ้างหรือลูกจ้างชั่วคราวและคุณสมบัติที่ต้องการจากผู้สมัครอย่างชัดเจน โดยใช้เงินรายได้ของสถานศึกษา ภายใต้หลักเกณฑ์และวิธีการที่สถานศึกษากำหนด 2.2 ผู้บริหารควรวิเคราะห์ข้อมูลและตัดสินใจเลือกสร้างสื่อเทคโนโลยีดิจิทัลให้เหมาะสมกับบริบทและงบประมาณของสถานศึกษา

ตาราง 10 (ต่อ)

แนวทางหลัก	แนวปฏิบัติ
	2.3 ผู้บริหารควรมีการสื่อสารกับบุคลากรในการสร้างและนำเสนอสื่อเทคโนโลยีดิจิทัลใหม่ เพื่อให้บุคลากรเห็นถึงความสำคัญและประโยชน์ของการใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลในเลือกบุคคลที่เหมาะสมและมีความสามารถในตำแหน่งงานครูอัตราจ้าง ลูกจ้างชั่วคราวหรือตำแหน่งระดับสูงที่กำหนดให้ตรงตามความต้องการของสถานศึกษา 2.4 ผู้บริหารควรมอบหมายให้ครูที่มีความชำนาญด้านคอมพิวเตอร์สร้าง Line official, Facebook, Google Forms หรือ Microsoft Forms, Google site และ เว็บไซต์โรงเรียนโดยใช้ระบบ Cloud computing เช่น AWS (Amazon Web Services), Google Cloud Platform, หรือ Microsoft Azure ทำให้เว็บไซต์และหน้าโซเชียลมีเดียมีการเชื่อมโยงกัน โดยการใส่ลิงก์ไปยัง Line Official และหน้า Facebook บนเว็บไซต์โรงเรียน เพื่อประชาสัมพันธ์ข่าวสาร ประกาศการรับสมัครงาน รวบรวมข้อมูลเบื้องต้น คัดกรองผู้สมัครแบบอัตโนมัติ และคัดเลือกบุคลากรให้ตรงกับตำแหน่งงานในระดับที่สูงขึ้น

ตาราง 10 (ต่อ)

แนวทางหลัก	แนวปฏิบัติ
	2.5 ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา ควรตรวจสอบและประเมินผลเกี่ยวกับความพึงพอใจการใช้งานสื่อเทคโนโลยีดิจิทัล โดยใช้ Google Forms หรือ Microsoft Forms เพื่อสร้างแบบสอบถามวัดความพึงพอใจและปรับปรุงประสิทธิภาพการใช้งานสื่อเทคโนโลยีดิจิทัล 2.6 ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา ควรติดตามและวิเคราะห์การใช้งานสื่อเทคโนโลยีดิจิทัลผ่านเครื่องมือวิเคราะห์เว็บไซต์เช่น Google Analytics สำหรับติดตามการใช้งานเว็บไซต์ สื่อโซเชียลมีเดีย ในการวัดประสิทธิภาพและวิธีที่ผู้ใช้งานมีส่วนร่วมกับสื่อ เพื่อปรับปรุงและพัฒนาแนวทางการใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลให้ตอบสนองต่อความต้องการและความคาดหวังของผู้ใช้งานได้อย่างต่อเนื่อง
3. จัดการข้อมูลของบุคลากร เพื่อใช้ในการวัด และ ประเมิน ประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของบุคลากร ให้ตรงตามความต้องการของสถานศึกษา โดยการสร้างสื่อเทคโนโลยีดิจิทัล ด้วยระบบประเมินวิทยฐานะดิจิทัล (DPA), Google Forms, Microsoft Forms และ YouTube	3.1 ผู้บริหารและครูควรร่วมกันจัดทำคู่มือการวัดและประเมินผลการปฏิบัติบุคลากร โดยกำหนดวัตถุประสงค์และแบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด 3.2 ผู้บริหารควรมอบหมายให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาร่วมกันสร้างแบบฟอร์มการประเมินออนไลน์เช่นใน Google Forms หรือ Microsoft Forms เพื่อรวบรวมข้อมูลและประเมินผลการปฏิบัติงาน

ตาราง 10 (ต่อ)

แนวทางหลัก	แนวปฏิบัติ
	3.3 ครูและบุคลากรทางการศึกษาควรสร้างวิดีโอ จัดอบรมหลักสูตรออนไลน์ผ่าน YouTube หรือเว็บไซต์ของโรงเรียนในการส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพ ทักษะที่จำเป็นในการใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการประเมินประสิทธิภาพของบุคลากรในสถานศึกษา
4. วัดและประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ทำงานร่วมกันผ่านระบบ Cloud computing เช่น AWS (Amazon Web Services), Google Cloud Platform, และ Microsoft Azure เพื่อให้เข้าถึงข้อมูลการปฏิบัติงานและการติดตามความก้าวหน้า	4.1 ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาควรศึกษาข้อมูลเทคโนโลยีดิจิทัลที่ใช้ในการบริหารงานบุคคล เป็นข้อมูลในการเลือกและตัดสินใจนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ทำงานร่วมกันแบบออนไลน์ผ่านระบบ Cloud computing เพื่อวัดและประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา 4.2 ผู้บริหารควรใช้ระบบ Cloud computing , e-mail, Google Classroom, Moodle, Edmodo, Schoology, Blackboard, Line official, Zoom และ Microsoft Teams ในการเข้าถึงข้อมูลการปฏิบัติงาน, การติดตามความก้าวหน้า, การส่งเสริมบุคลากรให้มีทักษะด้านต่าง ๆ ที่จำเป็น และการประเมินภาระงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา 4.3 ผู้บริหารควรนำโปรแกรมบริหารงานบุคคล (Human Resource Management Software: HRM) ใช้วัดและประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา เช่น Human resource software,

ตาราง 10 (ต่อ)

แนวทางหลัก	แนวปฏิบัติ
	Career website, Prosoft HRMI, Frontline Education, LinkedIn และ Chatbot เป็นต้น, และระบบลงเวลาออนไลน์ ESS เป็นต้น 4.4 ผู้บริหารควรนำแอปพลิเคชันบนมือถือมาใช้งานร่วมกันแบบออนไลน์ เช่น Time Trex และ TSheets ในการลงเวลาผ่านเว็บไซต์ของสถานศึกษา, การสแกนลายนิ้วมือ, การจดจำใบหน้า และการติดตามตำแหน่ง GPS สำหรับบุคลากรที่ทำงานนอกสถานที่ รวมถึงการจัดการตารางเวลาและการรายงาน 4.5 ครูควรนำ Microsoft 365 มาใช้ในการทำงานร่วมกันในสถานศึกษา ผ่านการใช้งานแอปพลิเคชันภายใน Microsoft 365 เช่น Microsoft Teams, Microsoft Planner, Microsoft Forms, Power BI, OneDrive และ SharePoint ในการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ และการตัดสินใจเกี่ยวกับการจัดการบุคคล การวัดและประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน รวมถึงการสร้างสรรค์และการแบ่งปันความรู้ ช่วยให้ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาสามารถเข้าถึงข้อมูลสะดวก 4.6 ผู้บริหารควรส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา โดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้งานร่วมกันแบบออนไลน์

ตาราง 10 (ต่อ)

แนวทางหลัก	แนวปฏิบัติ
5. ส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้วยการสร้างสื่อเทคโนโลยีดิจิทัลและนำมาใช้ในการทำงานร่วมกันแบบออนไลน์ภายในสถานศึกษา	5.1 ครูและบุคลากรทางการศึกษาควรสร้างเว็บไซต์โรงเรียน ผ่านระบบ Cloud Computing เชื่อมโยงข้อมูลสารสนเทศกับสื่อสังคมออนไลน์ เช่น Facebook, Line Official Account, YouTube และ LinkedIn เพื่อเก็บข้อมูลบุคลากรให้ปลอดภัย รายงานผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน การรายงานผลการประเมินเงินเดือนหรือค่าตอบแทน ได้อย่างสะดวกสำหรับบุคลากร 5.2 ครูควรสร้างช่อง YouTube สำหรับโรงเรียนหรือใช้เว็บไซต์ของโรงเรียนในการเผยแพร่วิดีโอในการจัดทำหลักสูตรออนไลน์พัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพ 5.3 ผู้บริหารควรมีการอบรมการสร้างสื่อเทคโนโลยีดิจิทัลให้บุคลากรเข้าใจเรื่องการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างถูกต้องตามกฎหมาย ความเข้าใจในการรักษาความปลอดภัยและสิทธิส่วนบุคคล 5.4 ครูและบุคลากรทางการศึกษาควรตรวจสอบประสิทธิภาพของสื่อเทคโนโลยีดิจิทัลที่สร้างขึ้น โดยการวัดและประเมินการใช้งานจริง สำนวจความพึงพอใจและความคิดเห็นจากผู้ใช้เพื่อปรับปรุงและปรับแต่งสื่อตามความต้องการ โดยใช้ Google Analytics Google Forms หรือ Microsoft Forms

ตาราง 10 (ต่อ)

แนวทางหลัก	แนวปฏิบัติ
	5.5 ครูและบุคลากรทางการศึกษาควรมีการปรับปรุงสื่อเทคโนโลยีดิจิทัลตามข้อเสนอแนะและความต้องการจริงของผู้ใช้เพื่อการดำเนินการที่มีประสิทธิภาพและการพัฒนาสื่อเทคโนโลยีดิจิทัลในอนาคต
6. สนับสนุนค่าตอบแทนและสวัสดิการของบุคลากร โดยนำโปรแกรมคอมพิวเตอร์ อาทิ Human Resource Management Software (HRM) และ Microsoft 365 เพื่อการพิจารณาอย่างเป็นระบบ โปร่งใส ยุติธรรม	6.1 ผู้บริหารควรศึกษาข้อมูลและตัดสินใจเลือกใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำหรับการบริหารงานบุคคลให้เหมาะสมกับการใช้งานเพื่อพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นระบบ โปร่งใส ยุติธรรม และมีการรายงานผลที่สะดวกต่อบุคลากร
	6.2 ผู้บริหารควรใช้โปรแกรมบริหารงานบุคคล เช่น Human resource software, Career website, Prosoft HRMI, Frontline Education, LinkedIn และ Chatbot เป็นต้น ที่มีความสามารถในการจัดเก็บและบริหารจัดการข้อมูลของบุคลากร การลงเวลาเข้า-ออกงานและการลาออนไลน์ การวางแผนและการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะของบุคลากร เป็นข้อมูลใช้ในการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนของบุคลากรในสถานศึกษา
	6.3 ครูและบุคลากรทางการศึกษาควรใช้ Google Workspace for Education ซึ่งมีเครื่องมือต่าง ๆ เช่น Google Sheets และ Google Forms ที่สามารถใช้ในการสร้างและจัดการฐานข้อมูลของบุคลากร รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับค่าตอบแทนและผลประโยชน์และเพื่อประเมินผลการทำงาน

ตาราง 10 (ต่อ)

แนวทางหลัก	แนวปฏิบัติ
	6.4 ครูและบุคลากรทางการศึกษาควรใช้ Microsoft 365 ที่มีโปรแกรม Microsoft Excel สามารถใช้ในการจัดทำและวิเคราะห์ข้อมูล ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ของบุคลากร และ Microsoft Forms สามารถใช้เพื่อ รวบรวมข้อมูลและประเมินผลการทำงานของ ครู

จากตาราง 10 พบว่า การยก (ร่าง) แนวทางการบริหารงานบุคคลโดยการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 มีแนวทางดังนี้

แนวทางหลักที่ 1 พิจารณาความเหมาะสมและความสามารถของบุคลากรในการรับ สมัครอัตราจ้าง ในระดับสถานศึกษา โดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์และปัญญาประดิษฐ์ (AI) อาทิ Human Resources Management System (HRMS), Human Capital Management (HCM) และ Interview Chatbot

แนวปฏิบัติ

1.1 ผู้บริหารควรวิเคราะห์ข้อมูลและตัดสินใจเลือกใช้โปรแกรมบริหารงานบุคคลให้ เหมาะสมกับบริบทและงบประมาณของสถานศึกษา

1.2 ผู้บริหารควรใช้โปรแกรมบริหารงานบุคคล (Human Resource Management Software: HRM) ในการรับสมัครครูอัตราจ้างหรือลูกจ้างชั่วคราว กำหนดรายละเอียดของงาน และคุณสมบัติของผู้สมัคร การกลั่นกรองและคัดเลือก การสอบสัมภาษณ์ การประเมินและ ตัดสินใจ เช่น Human resource software, Career website, Prosoft HRMI, Frontline Education, LinkedIn และ Chatbot เป็นต้น

1.3 ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาควรศึกษาว่าโปรแกรมบริหารงานบุคคล สามารถปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการจัดการบุคคลได้

1.4 ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา ควรร่วมกันจัดทำคู่มือสำหรับบุคลากร ในสถานศึกษาเกี่ยวกับการใช้งานโปรแกรมบริหารงานบุคคล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.5 ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา ควรตรวจสอบและรายงานผลการใช้โปรแกรมบริหารงานบุคคลเพื่อประเมินผล และทำการปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

แนวทางหลักที่ 2 เลือกบุคคลที่เหมาะสมและมีความสามารถในตำแหน่งครูอัตราจ้าง ลูกจ้างชั่วคราว หรือตำแหน่งระดับสูงที่กำหนด ตรงตามความต้องการของสถานศึกษา โดยสร้างสรรค์สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการข้อมูลสารสนเทศ เช่น ระบบสมัครงานออนไลน์ และระบบคัดกรองอัตโนมัติ

แนวปฏิบัติ

2.1 ผู้บริหารควรจัดประชุมครู บุคลากรทางการศึกษาและคณะกรรมการสถานศึกษา ร่วมกันวางแผนวิเคราะห์และกำหนดความต้องการของตำแหน่ง ครูอัตราจ้างหรือลูกจ้างชั่วคราวและคุณสมบัติที่ต้องการจากผู้สมัครอย่างชัดเจน โดยใช้เงินรายได้ของสถานศึกษา ภายใต้อัตราค่าตอบแทนและวิธีการที่สถานศึกษากำหนด

2.2 ผู้บริหารควรวิเคราะห์ข้อมูลและตัดสินใจเลือกสร้างสื่อเทคโนโลยีดิจิทัลให้เหมาะสมกับบริบทและงบประมาณของสถานศึกษา

2.3 ผู้บริหารควรมีการสื่อสารกับบุคลากรในการสร้างและนำเสนอสื่อเทคโนโลยีดิจิทัลใหม่ เพื่อให้บุคลากรเห็นถึงความสำคัญและประโยชน์ของการใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลในเลือกบุคคลที่เหมาะสมและมีความสามารถในตำแหน่งครูอัตราจ้าง ลูกจ้างชั่วคราว หรือตำแหน่งระดับสูงที่กำหนด ให้ตรงตามความต้องการของสถานศึกษา

2.4 ผู้บริหารควรมอบหมายให้ครูที่มีความชำนาญด้านคอมพิวเตอร์สร้าง Line official, Facebook, Google Forms หรือ Microsoft Forms, Google site และ เว็บไซต์โรงเรียน โดยใช้ระบบ Cloud computing เช่น AWS (Amazon Web Services), Google Cloud Platform หรือ Microsoft Azure ทำให้เว็บไซต์และหน้าโซเชียลมีเดียมีการเชื่อมโยงกัน โดยการใส่ลิงก์ไปยัง Line Official และหน้า Facebook บนเว็บไซต์โรงเรียน เพื่อประชาสัมพันธ์ข่าวสาร ประกาศการรับสมัครงาน รวบรวมข้อมูลเบื้องต้น คัดกรองผู้สมัครแบบอัตโนมัติ และคัดเลือกบุคลากรให้ตรงกับตำแหน่งงานในระดับที่สูงขึ้น

2.5 ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา ควรตรวจสอบและประเมินผลเกี่ยวกับความพึงพอใจการใช้งานสื่อเทคโนโลยีดิจิทัล โดยใช้ Google Forms หรือ Microsoft Forms เพื่อสร้างแบบสอบถามวัดความพึงพอใจและปรับปรุงประสิทธิภาพการใช้งานสื่อเทคโนโลยีดิจิทัล

2.6 ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา ควรติดตามและวิเคราะห์การใช้งานสื่อเทคโนโลยีดิจิทัลผ่านเครื่องมือวิเคราะห์เว็บไซต์เช่น Google Analytics สำหรับติดตามการใช้งานเว็บไซต์ สื่อโซเชียลมีเดีย ในการวัดประสิทธิภาพและวิธีที่ผู้ใช้งานมีส่วนร่วมกับสื่อ

เพื่อปรับปรุงและพัฒนาแนวทางการใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลให้ตอบสนองต่อความต้องการและความคาดหวังของผู้ใช้งานได้อย่างต่อเนื่อง

แนวทางหลักที่ 3 จัดการข้อมูลของบุคลากร เพื่อใช้ในการวัดและประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ให้ตรงตามความต้องการของสถานศึกษา โดยการสร้างสื่อเทคโนโลยีดิจิทัล ด้วยระบบประเมินวิทยฐานะดิจิทัล (DPA), Google Forms, Microsoft Forms และ YouTube

แนวปฏิบัติ

3.1 ผู้บริหารและครูควรร่วมกันจัดทำคู่มือการวัดและประเมินผลการปฏิบัติบุคลากร โดยกำหนดวัตถุประสงค์และแบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด

3.2 ผู้บริหารควรมอบหมายให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาสร้างแบบฟอร์มการประเมินออนไลน์เช่นใน Google Forms หรือ Microsoft Forms เพื่อรวบรวมข้อมูลและประเมินผลการปฏิบัติงาน

3.3 ครูและบุคลากรทางการศึกษาควรสร้างวิดีโอ จัดอบรมหลักสูตรออนไลน์ผ่าน YouTube หรือเว็บไซต์ของโรงเรียนในการส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพ ทักษะที่จำเป็นในการใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการประเมินประสิทธิภาพของบุคลากรในสถานศึกษา

แนวทางหลักที่ 4 วัดและประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้งานร่วมกันผ่านระบบ Cloud computing เช่น AWS (Amazon Web Services), Google Cloud Platform และ Microsoft Azure เพื่อให้เข้าถึงข้อมูลการปฏิบัติงานและการติดตามความก้าวหน้า

แนวปฏิบัติ

4.1 ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา ควรศึกษาข้อมูลเทคโนโลยีดิจิทัลที่ใช้ในการบริหารงานบุคคล เป็นข้อมูลในการเลือกและตัดสินใจนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้งานร่วมกันแบบออนไลน์ผ่านระบบ Cloud computing เพื่อวัดและประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา

4.2 ผู้บริหารควรใช้ระบบ Cloud computing, e-mail, Google Classroom, Moodle, Edmodo, Schoology, Blackboard, Line official, Zoom และ Microsoft Teams ในการเข้าถึงข้อมูลการปฏิบัติงาน, การติดตามความก้าวหน้า, การส่งเสริมบุคลากรให้มีทักษะด้านต่าง ๆ ที่จำเป็น และการประเมินภาระงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา.

4.3 ผู้บริหารควรนำโปรแกรมบริหารงานบุคคล (Human Resource Management Software: HRM) ใช้วัดและประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา

เช่น Human resource software, Career website, Prosoft HRMI, Frontline Education, LinkedIn และ Chatbot และระบบลงเวลาออนไลน์ ESS เป็นต้น

4.4 ผู้บริหารควรนำแอปพลิเคชันบนมือถือมาใช้งานร่วมกันแบบออนไลน์ เช่น Time Trex และ TSheets ในการลงเวลาผ่านเว็บไซต์ของสถานศึกษา, การสแกนลายนิ้วมือ, การจดจำใบหน้า และการติดตามตำแหน่ง GPS สำหรับบุคลากรที่ทำงานนอกสถานที่ รวมถึงการจัดการตารางเวลาและการรายงาน

4.5 ครูควรนำ Microsoft 365 มาใช้ในการทำงานร่วมกันในสถานศึกษา ผ่านการใช้งานแอปพลิเคชันภายใน Microsoft 365 เช่น Microsoft Teams, Microsoft Planner, Microsoft Forms, Power BI, OneDrive และ SharePoint ในการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ และการตัดสินใจเกี่ยวกับการจัดการบุคคล การวัดและประเมินประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน รวมถึงการสร้างสรรค์และการแบ่งปันความรู้ ช่วยให้ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาสามารถเข้าถึงข้อมูลสะดวก

4.6 ผู้บริหารควรส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา โดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้งานร่วมกันแบบออนไลน์

แนวทางหลักที่ 5 ส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรที่เกี่ยวกับค่าตอบแทน และสวัสดิการ ด้วยการสร้างสื่อเทคโนโลยีดิจิทัลและนำมาใช้ในการทำงานร่วมกันแบบออนไลน์ภายในสถานศึกษา

แนวปฏิบัติ

5.1 ครูและบุคลากรทางการศึกษาควรสร้างเว็บไซต์โรงเรียน ผ่านระบบ Cloud Computing เชื่อมโยงข้อมูลสารสนเทศกับสื่อสังคมออนไลน์ เช่น Facebook, Line Official Account, YouTube และ LinkedIn เพื่อเก็บข้อมูลบุคลากรให้ปลอดภัย รายงานผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน การรายงานผลการประเมินเงินเดือนหรือค่าตอบแทน ได้อย่างสะดวกสำหรับบุคลากร

5.2 ครูควรสร้างช่อง YouTube สำหรับโรงเรียนหรือใช้เว็บไซต์ของโรงเรียนในการเผยแพร่วิดีโอในการจัดทำหลักสูตรออนไลน์พัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพ

5.3 ผู้บริหารควรมีการอบรมการสร้างสื่อเทคโนโลยีดิจิทัลให้บุคลากรเข้าใจเรื่องการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างถูกต้องตามกฎหมาย ความเข้าใจในการรักษาความปลอดภัย และสิทธิส่วนบุคคล

5.4 ครูและบุคลากรทางการศึกษาควรตรวจสอบประสิทธิภาพของสื่อเทคโนโลยีดิจิทัลที่สร้างขึ้น โดยการวัดและประเมินการใช้งานจริง สำนวความพึงพอใจและความคิดเห็นจากผู้ใช้เพื่อปรับปรุงและปรับแต่งสื่อตามความต้องการ โดยใช้ Google Analytics Google Forms หรือ Microsoft Forms

5.5 ครูและบุคลากรทางการศึกษาควรมีการปรับปรุงสื่อเทคโนโลยีดิจิทัลตามข้อเสนอแนะและความต้องการจริงของผู้ใช้ เพื่อดำเนินการที่มีประสิทธิภาพและการพัฒนาสื่อเทคโนโลยีดิจิทัลในอนาคต

แนวทางหลักที่ 6 สนับสนุนค่าตอบแทนและสวัสดิการของบุคลากร โดยนำโปรแกรมคอมพิวเตอร์ อาทิ Human Resource Management Software (HRM) และ Microsoft 365 เพื่อการพิจารณาอย่างเป็นระบบ โปร่งใส ยุติธรรม

แนวปฏิบัติ

6.1 ผู้บริหารควรศึกษาข้อมูลและตัดสินใจเลือกใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำหรับการบริหารงานบุคคลให้เหมาะสมกับการใช้งาน เพื่อพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นระบบ โปร่งใส ยุติธรรม และมีการรายงานผลที่สะดวกต่อบุคลากร

6.2 ผู้บริหารควรใช้โปรแกรมบริหารงานบุคคล (Human Resource Management Software: HRM) เช่น Human resource software, Career website, Prosoft HRMI, Frontline Education, LinkedIn และ Chatbot ที่มีความสามารถในการจัดเก็บและบริหารจัดการข้อมูลของบุคลากร การลงเวลาเข้าออกงานและการลาออนไลน์ การวางแผนและการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะของบุคลากร เป็นข้อมูลใช้ในการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนของบุคลากร ในสถานศึกษา

6.3 ครูและบุคลากรทางการศึกษาควรใช้ Google Workspace for Education ซึ่งมีเครื่องมือต่าง ๆ เช่น Google Sheets และ Google Forms ที่สามารถใช้ในการสร้างและจัดการฐานข้อมูลของบุคลากร รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับค่าตอบแทนและผลประโยชน์ และเพื่อประเมินผลการทำงาน

6.4 ครูและบุคลากรทางการศึกษาควรใช้ Microsoft 365 ที่มีโปรแกรม Microsoft Excel สามารถใช้ในการจัดทำและวิเคราะห์ข้อมูลค่าตอบแทนและผลประโยชน์ของบุคลากร และ Microsoft Forms สามารถใช้เพื่อรวบรวมข้อมูลและประเมินผลการทำงานของครู

2.3 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ที่ได้มีการปรับปรุงแก้ไขของ (ร่าง) แนวทางการบริหารงานบุคคลโดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน

ตาราง 11 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) แนวทางหลักของการบริหารงานบุคคลโดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน

(ร่าง) แนวทางหลักของการบริหารงานบุคคลโดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4	ระดับการประเมิน			
	ความเหมาะสม		ความเป็นไปได้	
	$\bar{X}$	ระดับ	$\bar{X}$	ระดับ
1. พิจารณาความเหมาะสมและความสามารถของบุคลากรในการรับสมัครอัตราจ้าง ในระดับสถานศึกษา โดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์และปัญญาประดิษฐ์ (AI) อาทิ Human Resources Management System (HRMS), Human Capital Management (HCM) และ Interview Chatbot	4.11	มาก	3.78	มาก
2. เลือกบุคคลที่เหมาะสมและมีความสามารถในตำแหน่งครูอัตราจ้าง ลูกจ้างชั่วคราว หรือตำแหน่งระดับสูงที่กำหนด ตรงตามความต้องการของสถานศึกษา โดยสร้างสรรค์สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการข้อมูล	4.78	มากที่สุด	4.11	มาก

ตาราง 11 (ต่อ)

(ร่าง) แนวทางหลักของการ บริหารงานบุคคลโดยใช้ เทคโนโลยีดิจิทัลของโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 4	ระดับการประเมิน			
	ความเหมาะสม		ความเป็นไปได้	
	$\bar{X}$	ระดับ	$\bar{X}$	ระดับ
สารสนเทศ เช่น ระบบสมัครงาน ออนไลน์ และระบบคัดกรองอัตโนมัติ				
3. จัดการข้อมูลของบุคลากร เพื่อใช้ในการ การวัดและประเมินประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานของบุคลากร ให้ตรงตาม ความต้องการของสถานศึกษา โดยการ สร้างสื่อเทคโนโลยีดิจิทัล ด้วยระบบ ประเมินวิทยฐานะดิจิทัล (DPA), Google Forms, Microsoft Forms และ YouTube	4.67	มากที่สุด	4.44	มาก
4. วัดและประเมินประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานของบุคลากร โดยนำ เทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ทำงานร่วมกันผ่าน ระบบ Cloud computing เช่น AWS (Amazon Web Services), Google Cloud Platform และ Microsoft Azure เพื่อให้ เข้าถึงข้อมูลการปฏิบัติงานและการ ติดตามความก้าวหน้า	4.67	มากที่สุด	4.22	มาก
5. ส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรที่ เกี่ยวกับคำตอบแทนและสวัสดิการ ด้วย การสร้างสื่อเทคโนโลยีดิจิทัลและ นำมาใช้ในการทำงานร่วมกันแบบ ออนไลน์ภายในสถานศึกษา	4.44	มาก	3.89	มาก

ตาราง 11 (ต่อ)

(ร่าง) แนวทางหลักของการ บริหารงานบุคคลโดยใช้ เทคโนโลยีดิจิทัลของโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 4	ระดับการประเมิน			
	ความเหมาะสม		ความเป็นไปได้	
	$\bar{X}$	ระดับ	$\bar{X}$	ระดับ
6. สนับสนุนค่าตอบแทนและสวัสดิการ ของบุคลากร โดยนำโปรแกรม คอมพิวเตอร์ อาทิ Human Resource Management Software (HRM) และ Microsoft 365 เพื่อการพิจารณาอย่าง เป็นระบบ โปร่งใส ยุติธรรม	4.67	มากที่สุด	4.33	มาก
รวม	4.56	มากที่สุด	4.13	มาก

จากตาราง 11 ความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) แนวทางหลักของแนวทางการบริหารงานบุคคลโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 9 คน ในภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$) และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

แนวทางหลักที่ 1 พิจารณาความเหมาะสมและความสามารถของบุคลากรในการรับสมัครอัตราจ้าง ในระดับสถานศึกษา โดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์และปัญญาประดิษฐ์ (AI) อาทิ Human Resources Management System (HRMS), Human Capital Management (HCM) และ Interview Chatbot มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$) และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78$)

แนวทางหลักที่ 2 เลือกบุคคลที่เหมาะสมและมีความสามารถในตำแหน่งครูอัตราจ้าง ลูกจ้างชั่วคราว หรือตำแหน่งระดับสูงที่กำหนด ตรงตามความต้องการของสถานศึกษา โดยสร้างสรรค์สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการข้อมูลสารสนเทศ เช่น ระบบสมัครงานออนไลน์ และระบบคัดกรองอัตโนมัติ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.78$) และความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$)

แนวทางหลักที่ 3 จัดการข้อมูลของบุคลากร เพื่อใช้ในการวัดและประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ให้ตรงตามความต้องการของสถานศึกษา โดยการสร้างสื่อเทคโนโลยีดิจิทัล ด้วยระบบประเมินวิทยฐานะดิจิทัล (DPA), Google Forms, Microsoft Forms และ YouTube มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.67$) และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$)

แนวทางหลักที่ 4 วัดและประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้งานร่วมกันผ่านระบบ Cloud computing เช่น AWS (Amazon Web Services), Google Cloud Platform, และ Microsoft Azure เพื่อให้เข้าถึงข้อมูลการปฏิบัติงาน และการติดตามความก้าวหน้า มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.67$) และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$)

แนวทางหลักที่ 5 ส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรที่เกี่ยวกับค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้วยการสร้างสื่อเทคโนโลยีดิจิทัลและนำมาใช้ในการทำงานร่วมกันแบบออนไลน์ ภายในสถานศึกษา มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$) และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$)

แนวทางหลักที่ 6 สนับสนุนค่าตอบแทนและสวัสดิการของบุคลากร โดยนำโปรแกรมคอมพิวเตอร์ อาทิ Human Resource Management Software (HRM) และ Microsoft 365 เพื่อการพิจารณาอย่างเป็นระบบ โปร่งใส ยุติธรรม มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.67$) และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$)

ตาราง 12 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) แนวปฏิบัติของ
การบริหารงานบุคคลโดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ
จำนวน 9 คน

(ร่าง) แนวปฏิบัติของการบริหารงาน บุคคลโดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4	ระดับการประเมิน			
	ความเหมาะสม		ความเป็นไปได้	
	$\bar{X}$	ระดับ	$\bar{X}$	ระดับ
1.1 ผู้บริหารควรวิเคราะห์ข้อมูลและตัดสินใจ เลือกใช้โปรแกรมบริหารงานบุคคลให้เหมาะสม กับบริบทและงบประมาณของสถานศึกษา	4.44	มาก	4.22	มาก
1.2 ผู้บริหารควรใช้โปรแกรมบริหารงานบุคคล (Human Resource Management Software: HRM) ในการรับสมัครครูอัตราจ้างหรือลูกจ้าง ชั่วคราว กำหนดรายละเอียดของงานและ คุณสมบัติของผู้สมัคร การกลั่นกรอง คัดเลือก การสอบสัมภาษณ์ การประเมินและตัดสินใจ เช่น Human resource software, Career website, Prosoft HRMI, Frontline Education, LinkedIn และ Chatbot เป็นต้น	4.33	มาก	3.89	มาก
1.3 ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาควร ศึกษาว่าโปรแกรมบริหารงานบุคคลสามารถ ปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับ การจัดการบุคคลได้	4.56	มากที่สุด	4.22	มาก
1.4 ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา ควรร่วมกันจัดทำคู่มือสำหรับบุคลากรใน สถานศึกษาเกี่ยวกับการใช้งานโปรแกรม บริหารงานบุคคล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.78	มากที่สุด	4.00	มาก
1.5 ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา ควร ตรวจสอบและรายงานผลการใช้โปรแกรม บริหารงานบุคคลเพื่อประเมินผล และทำการ ปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น	4.67	มากที่สุด	4.33	มาก

ตาราง 12 (ต่อ)

(ร่าง) แนวปฏิบัติของการบริหารงาน บุคคลโดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4	ระดับการประเมิน		ระดับการประเมิน	
	ความเหมาะสม		ความเป็นไปได้	
	$\bar{X}$	ระดับ	$\bar{X}$	ระดับ
2.1 ผู้บริหารควรจัดประชุมครู บุคลากรทางการศึกษาและคณะกรรมการสถานศึกษาร่วมกันวางแผนวิเคราะห์และกำหนดความต้องการของตำแหน่งงานครูอัตราจ้างหรือลูกจ้างชั่วคราวและคุณสมบัติที่ต้องการจากผู้สมัครอย่างชัดเจน โดยใช้เงินรายได้ของสถานศึกษา ภายใต้งบหลักเกณฑ์และวิธีการที่สถานศึกษากำหนด	4.89	มากที่สุด	4.22	มาก
2.2 ผู้บริหารควรวิเคราะห์ข้อมูลและตัดสินใจเลือกสร้างสื่อเทคโนโลยีดิจิทัลให้เหมาะสมกับบริบทและงบประมาณของสถานศึกษา	4.56	มากที่สุด	4.22	มาก
2.3 ผู้บริหารควรมีการสื่อสารกับบุคลากรในการสร้างและนำเสนอสื่อเทคโนโลยีดิจิทัลใหม่ เพื่อให้บุคลากรเห็นถึงความสำคัญและประโยชน์ของการใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลในเลือกบุคคลที่เหมาะสมและมีความสามารถในตำแหน่งครูอัตราจ้าง ลูกจ้างชั่วคราว หรือตำแหน่งระดับสูงที่กำหนดให้ตรงตามความต้องการของสถานศึกษา	4.67	มากที่สุด	4.33	มาก
2.4 ผู้บริหารควรมอบหมายให้ครูที่มีความชำนาญด้านคอมพิวเตอร์สร้าง Line official, Facebook ,Google Forms หรือ Microsoft Forms ,Google site และเว็บไซต์โรงเรียน โดยใช้ระบบ Cloud computing เช่น AWS (Amazon Web Services), Google Cloud Platform, หรือ Microsoft Azure ทำให้เว็บไซต์และหน้าโซเชียลมีเดียมีการเชื่อมโยงกันโดยการใส่ลิงก์ไปยัง Line Official และหน้า Facebook บนเว็บไซต์โรงเรียน เพื่อประชาสัมพันธ์ข่าวสาร ประกาศ	4.67	มากที่สุด	3.89	มาก

ตาราง 12 (ต่อ)

(ร่าง) แนวปฏิบัติของการบริหารงาน บุคคลโดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4	ระดับการประเมิน		ระดับการประเมิน	
	ความเหมาะสม		ความเป็นไปได้	
	$\bar{X}$	ระดับ	$\bar{X}$	ระดับ
การรับสมัครงาน รวบรวมข้อมูล คัดกรองผู้สมัคร แบบอัตโนมัติ และคัดเลือกบุคลากรให้ตรงกับ ตำแหน่งงานในระดับที่สูงขึ้น				
2.5 ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา ควร ตรวจสอบและประเมินผลเกี่ยวกับความพึงพอใจ การใช้งานสื่อเทคโนโลยีดิจิทัล โดยใช้ Google Forms หรือ Microsoft Forms เพื่อสร้าง แบบสอบถามวัดความพึงพอใจและปรับปรุง ประสิทธิภาพการใช้งานสื่อเทคโนโลยีดิจิทัล	4.67	มากที่สุด	4.33	มาก
2.6 ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา ควร ติดตามและวิเคราะห์การใช้งานสื่อเทคโนโลยี ดิจิทัลผ่านเครื่องมือวิเคราะห์เว็บไซต์เช่น Google Analytics สำหรับติดตามการใช้งานเว็บไซต์ สื่อ โซเชียลมีเดีย ในการวัดประสิทธิภาพและวิธีที่ ผู้ใช้งานมีส่วนร่วมกับสื่อ เพื่อปรับปรุงและพัฒนา แนวทางการใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลให้ตอบสนอง ต่อความต้องการและความคาดหวังของผู้ใช้งาน ได้อย่างต่อเนื่อง	4.56	มากที่สุด	4.33	มาก
3.1 ผู้บริหารและครูควรร่วมกันจัดทำคู่มือการวัด และประเมินผลการปฏิบัติบุคลากร โดยกำหนด วัตถุประสงค์และแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามแบบที่ ก.ค.ศ.กำหนด	4.78	มากที่สุด	4.56	มากที่สุด
3.2 ผู้บริหารควรมอบหมายให้ครูและบุคลากร ทางการศึกษาสร้างแบบฟอร์มการประเมิน ออนไลน์เช่นใน Google Forms หรือ Microsoft Forms เพื่อรวบรวมข้อมูลและประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	4.67	มากที่สุด	4.22	มาก

ตาราง 12 (ต่อ)

(ร่าง) แนวปฏิบัติของการบริหารงาน บุคคลโดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4	ระดับการประเมิน		ระดับการประเมิน	
	ความเหมาะสม		ความเป็นไปได้	
	$\bar{X}$	ระดับ	$\bar{X}$	ระดับ
3.3 ครูและบุคลากรทางการศึกษาควรสร้างวิดีโอ จัดอบรมหลักสูตรออนไลน์ผ่าน YouTube หรือ เว็บไซต์ของโรงเรียนในการส่งเสริมการพัฒนา วิชาชีพ ทักษะที่จำเป็นในการใช้งานเทคโนโลยี ดิจิทัล เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการประเมิน ประสิทธิภาพของบุคลากรในสถานศึกษา	4.67	มากที่สุด	4.22	มาก
4.1 ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา ควร ศึกษาข้อมูลเทคโนโลยีดิจิทัลที่ใช้ในการ บริหารงานบุคคล เป็นข้อมูลในการเลือกและ ตัดสินใจนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้งานร่วมกัน แบบออนไลน์ผ่านระบบ Cloud computing เพื่อวัด และประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ บุคลากรในสถานศึกษา	4.67	มากที่สุด	4.22	มาก
4.2 ผู้บริหารควรใช้ระบบ Cloud computing , e-mail, Google Classroom, Moodle, Edmodo, Schoology, Blackboard, Line official, Zoom และ Microsoft Teams ในการเข้าถึงข้อมูลการ ปฏิบัติงาน, การติดตามความก้าวหน้า, การ ส่งเสริมบุคลากรให้มีทักษะด้านต่าง ๆ ที่จำเป็น และการประเมินภาระงานของครูและบุคลากร ทางการศึกษา	4.67	มากที่สุด	3.89	มาก
4.3 ผู้บริหารควรนำโปรแกรมบริหารงานบุคคล (Human Resource Management Software: HRM) ใช้วัดและประเมินประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา เช่น Human resource software, Career website, Prosoft HRMI, Frontline Education, LinkedIn	4.44	มาก	3.89	มาก

ตาราง 12 (ต่อ)

(ร่าง) แนวปฏิบัติของการบริหารงาน บุคคลโดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4	ระดับการประเมิน		ระดับการประเมิน	
	ความเหมาะสม		ความเป็นไปได้	
	$\bar{X}$	ระดับ	$\bar{X}$	ระดับ
และ Chatbot และระบบลงเวลาออนไลน์ ESS เป็นต้น				
4.4 ผู้บริหารควรรนำแอปพลิเคชันบนมือถือ มาใช้งานร่วมกันแบบออนไลน์ เช่น Time Trex และ TSheets ในการลงเวลาผ่านเว็บไซต์ของ สถานศึกษา, การสแกนลายนิ้วมือ, การจดจำ ใบหน้า และการติดตามตำแหน่ง GPS สำหรับ บุคลากรที่ทำงานนอกสถานที่ รวมถึงการจัดการ ตารางเวลาและการรายงาน	4.44	มาก	4.00	มาก
4.5 ครูควรรนำ Microsoft 365 มาใช้ในการทำงาน ร่วมกันในสถานศึกษา ผ่านการใช้งาน แอปพลิเคชันภายใน Microsoft 365 เช่น Microsoft Teams, Microsoft Planner, Microsoft Forms, Power BI, OneDrive และ SharePoint ใน การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ และการ ตัดสินใจเกี่ยวกับการจัดการบุคคล การวัดและ ประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน รวมถึงการ สร้างสรรค์และการแบ่งปันความรู้ ช่วยให้ ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาสามารถ เข้าถึงข้อมูลสะดวก	4.33	มาก	4.11	มาก
4.6 ผู้บริหารควรส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงาน แบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา โดยนำเทคโนโลยี ดิจิทัลมาใช้งานร่วมกันแบบออนไลน์	4.78	มากที่สุด	4.33	มาก
5.1 ครูและบุคลากรทางการศึกษาควรสร้าง เว็บไซต์โรงเรียน ผ่านระบบ Cloud Computing เชื่อมโยงข้อมูลสารสนเทศกับสื่อสังคมออนไลน์ เช่น Facebook, Line Official Account, YouTube และ LinkedIn เพื่อเก็บข้อมูลบุคลากรให้ปลอดภัย	4.33	มาก	4.00	มาก

ตาราง 12 (ต่อ)

(ร่าง) แนวปฏิบัติของการบริหารงาน บุคคลโดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4	ระดับการประเมิน		ระดับการประเมิน	
	ความเหมาะสม		ความเป็นไปได้	
	$\bar{X}$	ระดับ	$\bar{X}$	ระดับ
รายงานผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน การรายงานผลการประเมินเงินเดือนหรือ ค่าตอบแทน ได้อย่างสะดวกสำหรับบุคลากร				
5.2 ครูควรสร้างช่อง YouTube สำหรับโรงเรียน หรือใช้เว็บไซต์ของโรงเรียนในการเผยแพร่วิดีโอใน การจัดทำหลักสูตรออนไลน์พัฒนาบุคลากรใน สถานศึกษา เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าทาง วิชาชีพ	4.67	มากที่สุด	4.33	มาก
5.3 ผู้บริหารควรมีการอบรมการสร้างสื่อ เทคโนโลยีดิจิทัลให้บุคลากรเข้าใจเรื่องการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างถูกต้องตามกฎหมาย ความ เข้าใจในการรักษาความปลอดภัยและสิทธิส่วนบุคคล	4.67	มากที่สุด	4.33	มาก
5.4 ครูและบุคลากรทางการศึกษาควรตรวจสอบ ประสิทธิภาพของสื่อเทคโนโลยีดิจิทัลที่สร้างขึ้น โดยการวัดและประเมินการใช้งานจริง สำนวณ ความพึงพอใจและความคิดเห็นจากผู้ใช้เพื่อ ปรับปรุงและปรับแต่งสื่อตามความต้องการ โดย ใช้ Google Analytics, Google Forms หรือ Microsoft Forms	4.78	มากที่สุด	4.44	มาก
5.5 ครูและบุคลากรทางการศึกษาควรมีการ ปรับปรุงสื่อเทคโนโลยีดิจิทัลตามข้อเสนอแนะและ ความต้องการจริงของผู้ใช้ เพื่อดำเนินการที่มี ประสิทธิภาพและการพัฒนาสื่อเทคโนโลยีดิจิทัล ในอนาคต	4.78	มากที่สุด	4.44	มาก

ตาราง 12 (ต่อ)

(ร่าง) แนวปฏิบัติของการบริหารงาน บุคคลโดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่	ระดับการประเมิน		ระดับการประเมิน	
	ความเหมาะสม		ความเป็นไปได้	
	$\bar{X}$	ระดับ	$\bar{X}$	ระดับ
การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4				
6.1 ผู้บริหารควรศึกษาข้อมูลและตัดสินใจเลือกใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำหรับการบริหารงานบุคคลให้เหมาะสมกับการใช้งาน เพื่อพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นระบบ โปร่งใส ยุติธรรม และมีการรายงานผลที่สะท้อนต่อบุคลากร	4.89	มากที่สุด	4.00	มาก
6.2 ผู้บริหารควรใช้โปรแกรมบริหารงานบุคคล (Human Resource Management Software: HRM) เช่น Prosoft HRMI , Zoho Recruit, Applicant Stack, BambooHR, Workable, Frontline Education, LinkedIn และ Chatbot ที่มีความสามารถในการจัดเก็บและบริหารจัดการข้อมูลของบุคลากร การลงเวลาเข้า-ออกงานและการลาออนไลน์ การวางแผน การฝึกอบรมและพัฒนาทักษะของบุคลากร เป็นข้อมูลใช้ในการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนของบุคลากรในสถานศึกษา	4.78	มากที่สุด	4.00	มาก
6.3 ครูและบุคลากรทางการศึกษาควรใช้ Google Workspace for Education ซึ่งมีเครื่องมือต่าง ๆ เช่น Google Sheets และ Google Forms ที่สามารถใช้ในการสร้างและจัดการฐานข้อมูลของบุคลากร รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับคำตอบแบบและผลประโยชน์ และเพื่อประเมินผลการทำงาน	4.56	มากที่สุด	4.33	มาก

ตาราง 12 (ต่อ)

(ร่าง) แนวปฏิบัติของการบริหารงาน บุคคลโดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4	ระดับการประเมิน		ระดับการประเมิน	
	ความเหมาะสม		ความเป็นไปได้	
	$\bar{X}$	ระดับ	$\bar{X}$	ระดับ
6.4 ครูและบุคลากรทางการศึกษาควรใช้ Microsoft 365 ที่มีโปรแกรม Microsoft Excel สามารถใช้ในการจัดทำและวิเคราะห์ข้อมูล ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ของบุคลากร และ Microsoft Forms สามารถใช้เพื่อรวบรวมข้อมูล และประเมินผลการทำงานของครู	4.67	มากที่สุด	4.22	มาก

จากตาราง 12 การประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) แนวปฏิบัติของแนวทางการบริหารงานบุคคลโดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า

แนวปฏิบัติ

1.1 ผู้บริหารควรวิเคราะห์ข้อมูลและตัดสินใจเลือกใช้โปรแกรมบริหารงานบุคคลให้เหมาะสมกับบริบทและงบประมาณของสถานศึกษา มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$) และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$)

1.2 ผู้บริหารควรใช้โปรแกรมบริหารงานบุคคล (Human Resource Management Software: HRM) ในการรับสมัครครูอัตราจ้างหรือลูกจ้างชั่วคราว กำหนดรายละเอียดของงาน และคุณสมบัติของผู้สมัคร การกลั่นกรอง คัดเลือก การสอบสัมภาษณ์ การประเมิน และตัดสินใจ เช่น Human resource software, Career website, Prosoft HRMI, Frontline Education, LinkedIn และ Chatbot เป็นต้น มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.33$) และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$)

1.3 ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาควรศึกษาว่าโปรแกรมบริหารงานบุคคลสามารถปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการจัดการบุคคลได้ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$) และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$)

1.4 ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา ควรร่วมกันจัดทำคู่มือสำหรับบุคลากร ในสถานศึกษาเกี่ยวกับการใช้งานโปรแกรมบริหารงานบุคคล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.78$) และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$)

1.5 ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา ควรตรวจสอบและรายงานผลการใช้ โปรแกรมบริหารงานบุคคลเพื่อประเมินผล และทำการปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.67$) และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$)

2.1 ผู้บริหารควรจัดประชุมครู บุคลากรทางการศึกษาและคณะกรรมการสถานศึกษา ร่วมกันวางแผนวิเคราะห์และกำหนดความต้องการของตำแหน่ง ครูอัตราจ้างหรือลูกจ้าง ชั่วโมงและคุณสมบัติที่ต้องการจากผู้สมัครอย่างชัดเจน โดยใช้เงินรายได้ของสถานศึกษา ภายใต้อัตราค่าจ้างและวิธีการที่สถานศึกษากำหนด มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.89$) และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$)

2.2 ผู้บริหารควรวิเคราะห์ข้อมูลและตัดสินใจเลือกสร้างสื่อเทคโนโลยีดิจิทัล ให้เหมาะสมกับบริบทและงบประมาณของสถานศึกษา มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$) และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$)

2.3 ผู้บริหารควรมีการสื่อสารกับบุคลากรในการสร้างและนำเสนอสื่อเทคโนโลยี ดิจิทัลใหม่ เพื่อให้บุคลากรเห็นถึงความสำคัญและประโยชน์ของการใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลใน เลือกบุคคลที่เหมาะสมและมีความสามารถในตำแหน่งครูอัตราจ้างหรือลูกจ้างชั่วคราวหรือ ตำแหน่งระดับสูงที่กำหนด ให้ตรงตามความต้องการของสถานศึกษา มีความเหมาะสมอยู่ใน ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.67$) และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$)

2.4 ผู้บริหารควรมอบหมายให้ครูที่มีความชำนาญด้านคอมพิวเตอร์สร้าง Line official, Facebook, Google Forms หรือ Microsoft Forms, Google site และ เว็บไซต์ โรงเรียน โดยใช้ระบบ Cloud computing เช่น AWS (Amazon Web Services), Google Cloud Platform, หรือ Microsoft Azure ทำให้เว็บไซต์และหน้าโซเชียลมีเดียมีการเชื่อมโยงกัน โดยการใส่ลิงก์ไปยัง Line Official และหน้า Facebook บนเว็บไซต์โรงเรียน เพื่อประชาสัมพันธ์ ข่าวสาร ประกาศการรับสมัครงาน รวบรวมข้อมูลเบื้องต้น คัดกรองผู้สมัครแบบอัตโนมัติ และคัดเลือกบุคลากรให้ตรงกับตำแหน่งงานในระดับที่สูงขึ้น มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.67$) และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$)

2.5 ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา ควรตรวจสอบและประเมินผลเกี่ยวกับ ความพึงพอใจการใช้งานสื่อเทคโนโลยีดิจิทัล โดยใช้ Google Forms หรือ Microsoft Forms

เพื่อสร้างแบบสอบถามวัดความพึงพอใจและปรับปรุงประสิทธิภาพการใช้งานสื่อเทคโนโลยีดิจิทัล มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.67$) และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$)

2.6 ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา ควรติดตามและวิเคราะห์การใช้งานสื่อเทคโนโลยีดิจิทัลผ่านเครื่องมือวิเคราะห์เว็บไซต์เช่น Google Analytics สำหรับติดตามการใช้งานเว็บไซต์ สื่อโซเชียลมีเดีย ในการวัดประสิทธิภาพและวิธีที่ผู้ใช้งานมีส่วนร่วมกับสื่อ เพื่อปรับปรุงและพัฒนาแนวทางการใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลให้ตอบสนองต่อความต้องการและความคาดหวังของผู้ใช้งานได้อย่างต่อเนื่อง มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$) และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$)

3.1 ผู้บริหารและครูควรร่วมกันจัดทำคู่มือการวัดและประเมินผลการปฏิบัติบุคลากร โดยกำหนดวัตถุประสงค์และแบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.78$) และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.56$)

3.2 ผู้บริหารควรมอบหมายให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาสร้างแบบฟอร์มการประเมินออนไลน์เช่นใน Google Forms หรือ Microsoft Forms เพื่อรวบรวมข้อมูลและประเมินผลการปฏิบัติงาน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.67$) และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$)

3.3 ครูและบุคลากรทางการศึกษาควรสร้างวิดีโอ จัดอบรมหลักสูตรออนไลน์ผ่าน YouTube หรือเว็บไซต์ของโรงเรียนในการส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพ ทักษะที่จำเป็นในการใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการประเมินประสิทธิภาพของบุคลากรในสถานศึกษา มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.67$) และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$)

4.1 ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา ควรศึกษาข้อมูลเทคโนโลยีดิจิทัลที่ใช้ในการบริหารงานบุคคล เป็นข้อมูลในการเลือกและตัดสินใจนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้งานร่วมกันแบบออนไลน์ผ่านระบบ Cloud computing เพื่อวัดและประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.67$) และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$)

4.2 ผู้บริหารควรใช้ระบบ Cloud computing, e-mail, Google Classroom, Moodle, Edmodo, Schoology, Blackboard, Line official, Zoom และ Microsoft Teams ในการเข้าถึงข้อมูลการปฏิบัติงาน, การติดตามความก้าวหน้า, การส่งเสริมบุคลากรให้มีทักษะด้าน

ต่าง ๆ ที่จำเป็น และการประเมินภาระงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.67$) และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$)

4.3 ผู้บริหารควรนำโปรแกรมบริหารงานบุคคล (Human Resource Management Software: HRM) ใช้วัดและประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา เช่น Human resource software, Career website, Prosoft HRMI, Frontline Education, LinkedIn และ Chatbot และระบบลงเวลาออนไลน์ ESS เป็นต้น มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$) และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$)

4.4 ผู้บริหารควรนำแอปพลิเคชันบนมือถือมาใช้งานร่วมกันแบบออนไลน์ เช่น TimeTrex และ TSheets ในการลงเวลาผ่านเว็บไซต์ของสถานศึกษา, การสแกนลายนิ้วมือ, การจดจำใบหน้า และการติดตามตำแหน่ง GPS สำหรับบุคลากรที่ทำงานนอกสถานที่ รวมถึงการจัดการตารางเวลาและการรายงาน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$) และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$)

4.5 ครูควรนำ Microsoft 365 มาใช้ในการทำงานร่วมกันในสถานศึกษา ผ่านการใช้งานแอปพลิเคชันภายใน Microsoft 365 เช่น Microsoft Teams, Microsoft Planner, Microsoft Forms, Power BI, OneDrive และ SharePoint ในการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ และการตัดสินใจเกี่ยวกับการจัดการบุคคล การวัดและประเมินประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน รวมถึงการสร้างสรรคและการแบ่งปันความรู้ ช่วยให้ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาสามารถเข้าถึงข้อมูลสะดวก มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$) และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$)

4.6 ผู้บริหารควรส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา โดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้งานร่วมกันแบบออนไลน์ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.78$) และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$)

5.1 ครูและบุคลากรทางการศึกษาควรสร้างเว็บไซต์โรงเรียน ผ่านระบบ Cloud Computing เชื่อมโยงข้อมูลสารสนเทศกับสื่อสังคมออนไลน์ เช่น Facebook, Line Official Account, YouTube และ LinkedIn เพื่อเก็บข้อมูลบุคลากรให้ปลอดภัย รายงานผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน การรายงานผลการประเมินเงินเดือนหรือค่าตอบแทน ได้อย่างสะดวกสำหรับบุคลากร มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$) และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$)

5.2 ครูควรสร้างช่อง YouTube สำหรับโรงเรียนหรือใช้เว็บไซต์ของโรงเรียน ในการเผยแพร่วิดีโอในการจัดทำหลักสูตรออนไลน์พัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อส่งเสริม

ความก้าวหน้าทางวิชาชีพ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.67$) และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$)

5.3 ผู้บริหารควรมีการอบรมการสร้างสื่อเทคโนโลยีดิจิทัลให้บุคลากรเข้าใจเรื่องการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างถูกต้องตามกฎหมาย ความเข้าใจในการรักษาความปลอดภัย และสิทธิส่วนบุคคล มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.67$) และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$)

5.4 ครูและบุคลากรทางการศึกษาควรตรวจสอบประสิทธิภาพของสื่อเทคโนโลยีดิจิทัลที่สร้างขึ้น โดยการวัดและประเมินการใช้งานจริง สำนวจความพึงพอใจและความคิดเห็นจากผู้ใช้เพื่อปรับปรุงและปรับแต่งสื่อตามความต้องการ โดยใช้ Google Analytics, Google Forms หรือ Microsoft Forms มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.78$) และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$)

5.5 ครูและบุคลากรทางการศึกษาควรมีการปรับปรุงสื่อเทคโนโลยีดิจิทัลตามข้อเสนอแนะและความต้องการจริงของผู้ใช้ เพื่อการดำเนินการที่มีประสิทธิภาพและการพัฒนาสื่อเทคโนโลยีดิจิทัลในอนาคต มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.78$) และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$)

6.1 ผู้บริหารควรศึกษาข้อมูลและตัดสินใจเลือกใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำหรับการบริหารงานบุคคลให้เหมาะสมกับการใช้งาน เพื่อพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นระบบ โปร่งใส ยุติธรรม และมีการรายงานผลที่สะดวกต่อบุคลากร มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.89$) และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$)

6.2 ผู้บริหารควรใช้โปรแกรมบริหารงานบุคคล (Human Resource Management Software: HRM) เช่น Human resource software, Career website, Prosoft HRMI, Frontline Education, LinkedIn และ Chatbot ที่มีความสามารถในการจัดเก็บและบริหารจัดการข้อมูลของบุคลากร การลงเวลาเข้า-ออกงานและการลาออนไลน์ การวางแผน การฝึกอบรม และพัฒนาทักษะของบุคลากร เป็นข้อมูลใช้ในการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนของบุคลากรในสถานศึกษา มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.78$) และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$)

6.3 ครูและบุคลากรทางการศึกษาควรใช้ Google Workspace for Education ซึ่งมีเครื่องมือต่าง ๆ เช่น Google Sheets และ Google Forms ที่สามารถใช้ในการสร้างและจัดการฐานข้อมูลของบุคลากร รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับคำตอบแทนและผลประโยชน์ และเพื่อ

ประเมินผลการทำงาน มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$) และความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$)

6.4 ครูและบุคลากรทางการศึกษาควรใช้ Microsoft 365 ที่มีโปรแกรม Microsoft Excel สามารถใช้ในการจัดทำและวิเคราะห์ข้อมูลค่าตอบแทนและผลประโยชน์ของบุคลากร และ Microsoft Forms สามารถใช้เพื่อรวบรวมข้อมูลและประเมินผลการทำงานของครู มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.67$) และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$)

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในภาพรวม

1. การนำระบบดิจิทัลมาใช้ในการบริหารงานบุคคล เป็นประโยชน์ทำให้สะดวก รวดเร็ว ถูกต้อง ทั้งนี้ต้องมีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการใช้งาน ทั้งผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา
2. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรศึกษาวิธีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ให้เกิดความชำนาญ และเชี่ยวชาญ มีการนำโปรแกรมต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ในการจัดการเรียนการสอนของครูให้ มากที่สุดและเหมาะสมกับการบริบทของโรงเรียนเกิดประโยชน์ต่อผู้เรียนอย่างสูงสุด
3. แนวทางการบริหารบุคคลโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของโรงเรียน มีความเหมาะสม และเป็นไปได้ แต่ควรจะมีการกำหนดหลักเกณฑ์ ตัวชี้วัด และประเมินผลให้เป็นรูปธรรมชัดเจน เหมาะสมกับบริบทขององค์กร และมีการจัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจในการใช้งานโปรแกรมให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อไป
4. ในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารงานบุคคลต้องใช้ทรัพยากรทางเทคโนโลยี เป็นจำนวนมากในการสร้างฐานข้อมูลและจำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง ทั้งในด้านงบประมาณ การฝึกอบรมบุคลากรและการปรับปรุงกระบวนการต่าง ๆ ให้เหมาะสม กับบริบทแต่ละพื้นที่

ตาราง 13 ตารางปรับปรุงตามข้อเสนอแนะรายข้อของแนวทางการบริหารงานบุคคล
 โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

ข้อ	แนวทางหลัก/แนวปฏิบัติ	ข้อเสนอแนะ	ปรับข้อมูล
1.	แนวทางหลัก	-	-
	พิจารณาความเหมาะสมและความสามารถของบุคลากรในการรับสมัครอัตราจ้าง ในระดับสถานศึกษา โดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์และปัญญาประดิษฐ์ (AI) อาทิ Human Resources Management System (HRMS), Human Capital Management (HCM) และ Interview Chatbot		
	แนวปฏิบัติ	เพิ่มเติม ควรศึกษา	ผู้บริหารควรศึกษาวิธีการใช้
1.1	ผู้บริหารควรวิเคราะห์ข้อมูลและตัดสินใจเลือกใช้โปรแกรมบริหารงานบุคคลให้เหมาะสมกับบริบทและงบประมาณของสถานศึกษา	วิธีการใช้โปรแกรม	โปรแกรม วิเคราะห์ข้อมูลและตัดสินใจเลือกใช้โปรแกรมบริหารงานบุคคลให้เหมาะสมกับบริบทและงบประมาณของสถานศึกษา
1.2	ผู้บริหารควรใช้โปรแกรมบริหารงานบุคคล (Human Resource Management Software: HRM) ในการรับสมัครครูอัตราจ้างหรือลูกจ้างชั่วคราวกำหนดรายละเอียดของงานและคุณสมบัติของผู้สมัคร การกลั่นกรอง การคัดเลือก การสอบสัมภาษณ์ การประเมินและตัดสินใจ เช่น Human resource software, Career website, Prosoft HRMI, Frontline Education, LinkedIn และ Chatbot	-	-

ตาราง 13 (ต่อ)

ข้อ	แนวทางหลัก/แนวปฏิบัติ	ข้อเสนอแนะ	ปรับข้อมูล
	แนวปฏิบัติ	เพิ่มเติม ควรศึกษา	ผู้บริหารควรศึกษาวิธีการใช้
1.1	ผู้บริหารควรวิเคราะห์ข้อมูลและตัดสินใจเลือกใช้โปรแกรมบริหารงานบุคคลให้เหมาะสมกับบริบทและงบประมาณของสถานศึกษา	วิธีการใช้โปรแกรม	โปรแกรม วิเคราะห์ข้อมูลและตัดสินใจเลือกใช้โปรแกรมบริหารงานบุคคลให้เหมาะสมกับบริบทและงบประมาณของสถานศึกษา
1.2	ผู้บริหารควรใช้โปรแกรมบริหารงานบุคคล (Human Resource Management Software: HRM) ในการรับสมัครครูอัตราจ้างหรือลูกจ้างชั่วคราวกำหนดรายละเอียดของงานและคุณสมบัติของผู้สมัคร การกลั่นกรอง การคัดเลือก การสอบสัมภาษณ์ การประเมินและตัดสินใจ เช่น Human resource software, Career website, Prosoft HRMI, Frontline Education, LinkedIn และ Chatbot	-	-
1.3	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาควรศึกษาว่าโปรแกรมบริหารงานบุคคลสามารถปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการจัดการบุคคลได้	-	-
1.4	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา ควรร่วมกันจัดทำคู่มือสำหรับบุคลากรในสถานศึกษาเกี่ยวกับการใช้งานโปรแกรมบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	เพิ่มเติม การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติ การ	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา ควรร่วมกันจัดทำคู่มือสำหรับบุคลากรและมีการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการในสถานศึกษาเกี่ยวกับการใช้งานโปรแกรมบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตาราง 13 (ต่อ)

ข้อ	แนวทางหลัก/แนวปฏิบัติ	ข้อเสนอแนะ	ปรับข้อมูล
	1.5 ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา ควรตรวจสอบและรายงานผลการใช้โปรแกรมบริหารงานบุคคลเพื่อประเมินผล และทำการปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น	-	-
2.	แนวทางหลัก เลือกบุคคลที่เหมาะสม และมีความสามารถในตำแหน่งครูอัตราจ้าง ลูกจ้างชั่วคราว หรือตำแหน่งระดับสูงที่กำหนด ตรงตามความต้องการของสถานศึกษา โดยสร้างสรรค์สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการข้อมูลสารสนเทศ เช่น ระบบสมัครงานออนไลน์ และระบบคัดกรองอัตโนมัติ	-	-
	แนวปฏิบัติ 2.1 ผู้บริหารควรจัดประชุมครู บุคลากรทางการศึกษาและคณะกรรมการสถานศึกษา ร่วมกันวางแผนวิเคราะห์และกำหนดความต้องการของตำแหน่งงาน อัตราจ้างและคุณสมบัติที่ต้องการจากผู้สมัครอย่างชัดเจน โดยใช้เงินรายได้ของสถานศึกษา ภายใต้งบหลักเกณฑ์และวิธีการที่สถานศึกษากำหนด	-	-
	2.2 ผู้บริหารควรวิเคราะห์ข้อมูลและตัดสินใจเลือกสร้างสื่อเทคโนโลยีดิจิทัลให้เหมาะสมกับบริบทและงบประมาณของสถานศึกษา	-	-
	2.3 ผู้บริหารควรมีการสื่อสารกับบุคลากรในการสร้างและนำเสนอสื่อเทคโนโลยีดิจิทัลใหม่ เพื่อให้บุคลากรเห็นถึงความสำคัญและประโยชน์ของการใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลในเลือกบุคคลที่	-	-

ตาราง 13 (ต่อ)

ข้อ	แนวทางหลัก/แนวปฏิบัติ	ข้อเสนอแนะ	ปรับข้อมูล
	เหมาะสมและมีความสามารถในตำแหน่ง ครูอัตราจ้าง ลูกจ้างชั่วคราว หรือตำแหน่ง ระดับสูงที่กำหนด ให้ตรงตามความ ต้องการของสถานศึกษา		
2.4	ผู้บริหารควรมอบหมายให้ครูที่มีความ ชำนาญด้านคอมพิวเตอร์สร้าง Line official, Facebook ,Google Forms หรือ Microsoft Forms ,Google site และ เว็บไซต์ โรงเรียน โดยใช้ระบบ Cloud computing เช่น AWS (Amazon Web Services), Google Cloud Platform, หรือ Microsoft Azure ทำให้เว็บไซต์และหน้าโซเชียลมีเดีย มีการเชื่อมโยงกัน โดยการใส่ลิงก์ไปยัง Line Official และหน้า Facebook บน เว็บไซต์โรงเรียน เพื่อประชาสัมพันธ์ ข่าวสาร ประกาศการรับสมัครงาน รวบรวมข้อมูลเบื้องต้น คัดกรองผู้สมัคร แบบอัตโนมัติ และคัดเลือกบุคลากรให้ตรง กับตำแหน่งงานในระดับที่สูงขึ้น	-	-
2.5	ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการ ศึกษา ควรตรวจสอบและประเมินผล เกี่ยวกับความพึงพอใจการใช้งานสื่อ เทคโนโลยีดิจิทัล โดยใช้ Google Forms หรือ Microsoft Forms เพื่อสร้าง แบบสอบถามวัดความพึงพอใจและ ปรับปรุงประสิทธิภาพการใช้งานสื่อ เทคโนโลยีดิจิทัล	-	-

ตาราง 13 (ต่อ)

ข้อ	แนวทางหลัก/แนวปฏิบัติ	ข้อเสนอแนะ	ปรับข้อมูล
	2.6 ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา ควรติดตามและวิเคราะห์การใช้งานสื่อเทคโนโลยีดิจิทัลผ่านเครื่องมือวิเคราะห์เว็บไซต์เช่น Google Analytics สำหรับติดตามการใช้งานเว็บไซต์ สื่อโซเชียลมีเดียในการวัดประสิทธิภาพและวิธีที่ผู้ใช้งานมีส่วนร่วมกับสื่อ เพื่อปรับปรุงและพัฒนาแนวทางการใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลให้ตอบสนองต่อความต้องการและความคาดหวังของผู้ใช้งานได้อย่างต่อเนื่อง	-	-
3.	แนวทางหลัก จัดการข้อมูลของบุคลากร เพื่อใช้ในการวัดและประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ให้ตรงตามความต้องการของสถานศึกษา โดยการสร้างสื่อเทคโนโลยีดิจิทัล ด้วยระบบประเมินวิทยฐานะดิจิทัล (DPA), Google Forms, Microsoft Forms และ YouTube	-	-
	แนวปฏิบัติ 3.1 ผู้บริหารและครูควรร่วมกันจัดทำคู่มือการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร โดยกำหนดวัตถุประสงค์และแบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามแบบที่ ก.ค.ศ.กำหนด	-	-
	3.2 ผู้บริหารควรมอบหมายให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาสร้างแบบฟอร์มการประเมินออนไลน์เช่นใน Google Forms หรือ Microsoft Forms เพื่อรวบรวมข้อมูลและประเมินผลการปฏิบัติงาน	-	-

ตาราง 13 (ต่อ)

ข้อ	แนวทางหลัก/แนวปฏิบัติ	ข้อเสนอแนะ	ปรับข้อมูล
	3.3 ครูและบุคลากรทางการศึกษาควรสร้างวิดีโอ จัดอบรมหลักสูตรออนไลน์ผ่าน YouTube หรือเว็บไซต์ของโรงเรียนในการส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพ ทักษะที่จำเป็นในการใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการประเมินประสิทธิภาพของบุคลากรในสถานศึกษา	-	-
4.	แนวทางหลัก วัด และ ประเมิน ประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของบุคลากร โดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้งานร่วมกันผ่านระบบ Cloud computing เช่น AWS (Amazon Web Services), Google Cloud Platform, และ Microsoft Azure เพื่อให้เข้าถึงข้อมูลการปฏิบัติงานและการติดตามความก้าวหน้า	-	-
	แนวปฏิบัติ 4.1 ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา ควรศึกษาข้อมูลเทคโนโลยีดิจิทัลที่ใช้ในการบริหารงานบุคคล เป็นข้อมูลในการเลือกและตัดสินใจนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้งานร่วมกันแบบออนไลน์ผ่านระบบ Cloud computing เพื่อวัดและประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา	-	-
	4.2 ผู้บริหารควรใช้ระบบ Cloud computing , e-mail, Google Classroom, Moodle, Edmodo, Schoology, Blackboard, Line official, Zoom และ Microsoft Teams ในการเข้าถึงข้อมูลการปฏิบัติงาน, การติดตามความก้าวหน้า, การส่งเสริมบุคลากรให้มีทักษะด้านต่าง	-	-

ตาราง 13 (ต่อ)

ข้อ	แนวทางหลัก/แนวปฏิบัติ	ข้อเสนอแนะ	ปรับข้อมูล
	การส่งเสริมบุคลากรให้มีทักษะด้านต่าง ๆ ที่จำเป็น และการประเมินภาระงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา		
4.3	ผู้บริหารควรนำโปรแกรมบริหารงานบุคคล (Human Resource Management Software: HRM) ใช้วัดและประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา เช่น Human resource software, Career website, Prosoft HRMI, Frontline Education, LinkedIn และ Chatbot และระบบลงเวลาออนไลน์ ESS เป็นต้น	-	-
4.4	ผู้บริหารควรนำแอปพลิเคชันบนมือถือมาใช้งานร่วมกันแบบออนไลน์ เช่น Time Trex และ TSheets ในการลงเวลาผ่านเว็บไซต์ของสถานศึกษา, การสแกนลายนิ้วมือ, การจดจำใบหน้า และการติดตามตำแหน่ง GPS สำหรับบุคลากรที่ทำงานนอกสถานที่ รวมถึงการจัดการตารางเวลาและการรายงาน	-	-
4.5	ผู้บริหารควรส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา โดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้งานร่วมกันแบบออนไลน์	เพิ่มเติม มีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการใช้งาน	ผู้ บริ ห า ร ค ว ร ส ่ง เส ริ ม วัฒนธรรมการทำงานแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา และ มีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้งานร่วมกันแบบออนไลน์

ตาราง 13 (ต่อ)

ข้อ	แนวทางหลัก/แนวปฏิบัติ	ข้อเสนอแนะ	ปรับข้อมูล
	4.6 ครูควรนำ Microsoft 365 มาใช้ในการทำงานร่วมกันในสถานศึกษา ผ่านการใช้งานแอปพลิเคชันภายใน Microsoft 365 เช่น Microsoft Teams, Microsoft Planner, Microsoft Forms, Power BI, OneDrive และ SharePoint ในการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ และการตัดสินใจเกี่ยวกับการจัดการบุคคล การวัดและประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน รวมถึงการสร้างสรรค์และการแบ่งปันความรู้ ช่วยให้ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาสามารถเข้าถึงข้อมูลสะดวก	-	-
5.	แนวทางหลัก ส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับคำตอบแทนและสวัสดิการ ด้วยการสร้างสื่อเทคโนโลยีดิจิทัลและนำมาใช้ในการทำงานร่วมกันแบบออนไลน์ภายในสถานศึกษา	-	-
	แนวปฏิบัติ 5.1 ครูและบุคลากรทางการศึกษาควรสร้างเว็บไซต์โรงเรียน ผ่านระบบ Cloud Computing เชื่อมโยงข้อมูลสารสนเทศกับสื่อสังคมออนไลน์ เช่น Facebook, Line Official Account, YouTube และ LinkedIn เพื่อเก็บข้อมูลบุคลากรให้ปลอดภัย รายงานผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน การรายงานผลการประเมินเงินเดือนหรือคำตอบแทน ได้อย่างสะดวกสำหรับบุคลากร	-	-

ตาราง 13 (ต่อ)

ข้อ	แนวทางหลัก/แนวปฏิบัติ	ข้อเสนอแนะ	ปรับข้อมูล
	5.2 ครูควรสร้างช่อง YouTube สำหรับโรงเรียนหรือใช้เว็บไซต์ของโรงเรียนในการเผยแพร่วิดีโอในการจัดทำหลักสูตรออนไลน์พัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพ	-	-
	5.3 ผู้บริหารควรมีการอบรมการสร้างสื่อเทคโนโลยีดิจิทัลให้บุคลากรเข้าใจเรื่องการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างถูกต้องตามกฎหมาย ความเข้าใจในการรักษาความปลอดภัยและสิทธิส่วนบุคคล	-	-
	5.4 ครูและบุคลากรทางการศึกษาควรมีการปรับปรุงสื่อเทคโนโลยีดิจิทัลตามข้อเสนอแนะและความต้องการจริงของผู้ใช้เพื่อการดำเนินการที่มีประสิทธิภาพและการพัฒนาสื่อเทคโนโลยีดิจิทัลในอนาคต	-	-
	5.5 ครูและบุคลากรทางการศึกษาควรตรวจสอบประสิทธิภาพของสื่อเทคโนโลยีดิจิทัลที่สร้างขึ้น โดยการวัดและประเมินการใช้งานจริง สํารวจ ความพึงพอใจและความคิดเห็นจากผู้ใช้เพื่อปรับปรุงและปรับแต่งสื่อตามความต้องการ โดยใช้ Google Analytics, Google Forms หรือ Microsoft Forms	-	-
6.	แนวทางหลัก สนับสนุนค่าตอบแทนและสวัสดิการของบุคลากร โดยนำโปรแกรมคอมพิวเตอร์ อาทิ Human Resource Management Software (HRM) และ Microsoft 365 เพื่อการพิจารณาอย่างเป็นระบบ โปร่งใส ยุติธรรม	-	-

ตาราง 13 (ต่อ)

ข้อ	แนวทางหลัก/แนวปฏิบัติ	ข้อเสนอแนะ	ปรับข้อมูล
	แนวปฏิบัติ	-	-
	6.1 ผู้บริหารควรศึกษาข้อมูลและตัดสินใจเลือกใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำหรับการบริหารงานบุคคลให้เหมาะสมกับการใช้งาน เพื่อพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นระบบ โปร่งใส ยุติธรรม และมีการรายงานผลที่สะดวกต่อบุคลากร	-	-
	6.2 ผู้บริหารควรใช้โปรแกรมบริหารงานบุคคล (Human Resource Management Software: HRM) เช่น Human resource software, Career website, Prosoft HRMI, Frontline Education, LinkedIn และ Chatbot ที่มีความสามารถในการจัดเก็บและบริหารจัดการข้อมูลของบุคลากร การลงเวลาเข้า-ออกงานและการลาออนไลน์ การวางแผน การฝึกอบรม และพัฒนาทักษะของบุคลากร เป็นข้อมูลใช้ในการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนของบุคลากรในสถานศึกษา	-	-
	6.3 ครูและบุคลากรทางการศึกษาควรใช้ Google Workspace for Education ซึ่งมีเครื่องมือต่าง ๆ เช่น Google Sheets และ Google Forms ที่สามารถใช้ในการสร้างและจัดการฐานข้อมูลของบุคลากร รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับค่าตอบแทนและผลประโยชน์ และเพื่อประเมินผลการทำงาน	-	-

ตาราง 13 (ต่อ)

ข้อ	แนวทางหลัก/แนวปฏิบัติ	ข้อเสนอแนะ	ปรับข้อมูล
6.4	ครูและบุคลากรทางการศึกษาควรใช้ Microsoft 365 ที่มีโปรแกรม Microsoft Excel สามารถใช้ในการจัดทำและวิเคราะห์ข้อมูลคำตอบแทนและผลประโยชน์ของบุคลากร และ Microsoft Forms สามารถใช้เพื่อรวบรวมข้อมูลและประเมินผลการทำงานของครู	-	-

2.4 นำเสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ฉบับสมบูรณ์

ในการนำเสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 โดยผลการวิเคราะห์พบว่า

แนวทางหลักที่ 1 พิจารณาความเหมาะสมและความสามารถของบุคลากรในการรับสมัครอัตราจ้าง ในระดับสถานศึกษา โดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์และปัญญาประดิษฐ์ (AI) อาทิ Human Resources Management System (HRMS), Human Capital Management (HCM) และ Interview Chatbot

แนวปฏิบัติ

1.1 ผู้บริหารควรศึกษาวิธีการใช้โปรแกรม วิเคราะห์ข้อมูลและตัดสินใจเลือกใช้โปรแกรมบริหารงานบุคคลให้เหมาะสมกับบริบทและงบประมาณของสถานศึกษา

1.2 ผู้บริหารควรใช้โปรแกรมบริหารงานบุคคล (Human Resource Management Software: HRM) ในการรับสมัครครูอัตราจ้างหรือลูกจ้างชั่วคราว กำหนดรายละเอียดของงาน และคุณสมบัติของผู้สมัคร การกลั่นกรอง คัดเลือก การสอบสัมภาษณ์ การประเมินและตัดสินใจ เช่น Human resource software, Career website, Prosoft HRMI, Frontline Education, LinkedIn และ Chatbot เป็นต้น

1.3 ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาควรศึกษาว่าโปรแกรมบริหารงานบุคคลสามารถปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการจัดการบุคคลได้

1.4 ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา ควรร่วมกันจัดทำคู่มือสำหรับบุคลากรและมีการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการในสถานศึกษาเกี่ยวกับการใช้งานโปรแกรมบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.5 ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา ควรตรวจสอบและรายงานผลการใช้โปรแกรมบริหารงานบุคคลเพื่อประเมินผล และทำการปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

แนวทางหลักที่ 2 เลือกบุคคลที่เหมาะสมและมีความสามารถในตำแหน่งครูอัตราจ้าง ลูกจ้างชั่วคราว หรือตำแหน่งระดับสูงที่กำหนด ตรงตามความต้องการของสถานศึกษา โดยสร้างสรรค์สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการข้อมูลสารสนเทศ เช่น ระบบสมัครงานออนไลน์ และระบบคัดกรองอัตโนมัติ

แนวปฏิบัติ

2.1 ผู้บริหารควรจัดประชุมครู บุคลากรทางการศึกษาและคณะกรรมการสถานศึกษาร่วมกันวางแผนวิเคราะห์และกำหนดความต้องการของตำแหน่งงานครูอัตราจ้างหรือลูกจ้างชั่วคราวและคุณสมบัติที่ต้องการจากผู้สมัครอย่างชัดเจน โดยใช้เงินรายได้ของสถานศึกษา ภายใต้อำนาจและวิธีการที่สถานศึกษากำหนด

2.2 ผู้บริหารควรวิเคราะห์ข้อมูลและตัดสินใจเลือกสร้างสื่อเทคโนโลยีดิจิทัลให้เหมาะสมกับบริบทและงบประมาณของสถานศึกษา

2.3 ผู้บริหารควรมีการสื่อสารกับบุคลากรในการสร้างและนำเสนอสื่อเทคโนโลยีดิจิทัลใหม่ เพื่อให้บุคลากรเห็นถึงความสำคัญและประโยชน์ของการใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลในเลือกบุคคลที่เหมาะสมและมีความสามารถในตำแหน่งงานครูอัตราจ้าง ลูกจ้างชั่วคราว หรือตำแหน่งระดับสูงที่กำหนด ให้ตรงตามความต้องการของสถานศึกษา

2.4 ผู้บริหารควรมอบหมายให้ครูที่มีความชำนาญด้านคอมพิวเตอร์สร้าง Line official, Facebook, Google Forms หรือ Microsoft Forms ,Google site และ เว็บไซต์โรงเรียน โดยใช้ระบบ Cloud computing เช่น AWS (Amazon Web Services), Google Cloud Platform หรือ Microsoft Azure ทำให้เว็บไซต์และหน้าโซเชียลมีเดียมีการเชื่อมโยงกัน โดยการใส่ลิงก์ไปยัง Line Official และหน้า Facebook บนเว็บไซต์โรงเรียน เพื่อประชาสัมพันธ์ข่าวสาร ประกาศการรับสมัครงาน รวบรวมข้อมูลเบื้องต้น คัดกรองผู้สมัครแบบอัตโนมัติ และคัดเลือกบุคลากรให้ตรงกับตำแหน่งงานในระดับที่สูงขึ้น

2.5 ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา ควรตรวจสอบและประเมินผลเกี่ยวกับความพึงพอใจการใช้งานสื่อเทคโนโลยีดิจิทัล โดยใช้ Google Forms หรือ Microsoft

Forms เพื่อสร้างแบบสอบถามวัดความพึงพอใจและปรับปรุงประสิทธิภาพการใช้งานสื่อเทคโนโลยีดิจิทัล

2.6 ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา ควรติดตามและวิเคราะห์การใช้งานสื่อเทคโนโลยีดิจิทัลผ่านเครื่องมือวิเคราะห์เว็บไซต์เช่น Google Analytics สำหรับติดตามการใช้งานเว็บไซต์ สื่อโซเชียลมีเดีย ในการวัดประสิทธิภาพและวิธีที่ผู้ใช้งานมีส่วนร่วมกับสื่อ เพื่อปรับปรุงและพัฒนาแนวทางการใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลให้ตอบสนองต่อความต้องการและความคาดหวังของผู้ใช้งานได้อย่างต่อเนื่อง

แนวทางหลักที่ 3 จัดการข้อมูลของบุคลากร เพื่อใช้ในการวัดและประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ให้ตรงตามความต้องการของสถานศึกษา โดยการสร้างสื่อเทคโนโลยีดิจิทัล ด้วยระบบประเมินวิทยฐานะดิจิทัล (DPA), Google Forms, Microsoft Forms และ YouTube

แนวปฏิบัติ

3.1 ผู้บริหารและครูควรร่วมกันจัดทำคู่มือการวัดและประเมินผลการปฏิบัติบุคลากร โดยกำหนดวัตถุประสงค์และแบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด

3.2 ผู้บริหารควรมอบหมายให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาสร้างแบบฟอร์มการประเมินออนไลน์เช่นใน Google Forms หรือ Microsoft Forms เพื่อรวบรวมข้อมูลและประเมินผลการปฏิบัติงาน

3.3 ครูและบุคลากรทางการศึกษาควรสร้างวิดีโอ จัดอบรมหลักสูตรออนไลน์ผ่าน YouTube หรือเว็บไซต์ของโรงเรียนในการส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพ ทักษะที่จำเป็นในการใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการประเมินประสิทธิภาพของบุคลากรในสถานศึกษา

แนวทางหลักที่ 4 วัดและประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้งานร่วมกันผ่านระบบ Cloud computing เช่น AWS (Amazon Web Services), Google Cloud Platform และ Microsoft Azure เพื่อให้เข้าถึงข้อมูลการปฏิบัติงานและการติดตามความก้าวหน้า

แนวปฏิบัติ

4.1 ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา ควรศึกษาข้อมูลเทคโนโลยีดิจิทัลที่ใช้ในการบริหารงานบุคคล เป็นข้อมูลในการเลือกและตัดสินใจนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้

ทำงานร่วมกันแบบออนไลน์ผ่านระบบ Cloud computing เพื่อวัดและประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา

4.2 ผู้บริหารควรใช้ระบบ Cloud computing, e-mail, Google Classroom, Moodle, Edmodo, Schoology, Blackboard, Line official, Zoom และ Microsoft Teams ในการเข้าถึงข้อมูลการปฏิบัติงาน, การติดตามความก้าวหน้า, การส่งเสริมบุคลากรให้มีทักษะด้านต่าง ๆ ที่จำเป็น และการประเมินภาระงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา

4.3 ผู้บริหารควรนำโปรแกรมบริหารงานบุคคล (Human Resource Management Software: HRM) ใช้วัดและประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา เช่น Human resource software, Career website, Prosoft HRMI, Frontline Education, LinkedIn และ Chatbot และระบบลงเวลาออนไลน์ ESS เป็นต้น

4.4 ผู้บริหารควรนำแอปพลิเคชันบนมือถือมาใช้งานร่วมกันแบบออนไลน์ เช่น TimeTrex และ TSheets ในการลงเวลาผ่านเว็บไซต์ของสถานศึกษา, การสแกนลายนิ้วมือ, การจดจำใบหน้า และการติดตามตำแหน่ง GPS สำหรับบุคลากรที่ทำงานนอกสถานที่ รวมถึงการจัดการตารางเวลาและการรายงาน

4.5 ผู้บริหารควรส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา และมีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้งานร่วมกันแบบออนไลน์

4.6 ครูควรนำ Microsoft 365 มาใช้ในการทำงานร่วมกันในสถานศึกษา ผ่านการใช้งานแอปพลิเคชันภายใน Microsoft 365 เช่น Microsoft Teams, Microsoft Planner, Microsoft Forms, Power BI, OneDrive และ SharePoint ในการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ และการตัดสินใจเกี่ยวกับการจัดการบุคคล การวัดและประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน รวมถึงการสร้างสรรคและการแบ่งปันความรู้ ช่วยให้ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาสามารถเข้าถึงข้อมูลสะดวก

แนวทางหลักที่ 5 ส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้วยการสร้างสื่อเทคโนโลยีดิจิทัลและนำมาใช้ในการทำงานร่วมกันแบบออนไลน์ภายในสถานศึกษา

แนวปฏิบัติ

5.1 ครูและบุคลากรทางการศึกษาควรสร้างเว็บไซต์โรงเรียน ผ่านระบบ Cloud Computing เชื่อมโยงข้อมูลสารสนเทศกับสื่อสังคมออนไลน์ เช่น Facebook, Line Official Account, YouTube และ LinkedIn เพื่อเก็บข้อมูลบุคลากรให้ปลอดภัย รายงานผลการ

ปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน การรายงานผลการประเมินเงินเดือนหรือค่าตอบแทน ได้อย่างสะดวกสำหรับบุคลากร

5.2 ครูควรสร้างช่อง YouTube สำหรับโรงเรียนหรือใช้เว็บไซต์ของโรงเรียนในการเผยแพร่วิดีโอในการจัดทำหลักสูตรออนไลน์พัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพ

5.3 ผู้บริหารควรมีการอบรมการสร้างสื่อเทคโนโลยีดิจิทัลให้บุคลากรเข้าใจเรื่องการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างถูกต้องตามกฎหมาย ความเข้าใจในการรักษาความปลอดภัยและสิทธิส่วนบุคคล

5.4 ครูและบุคลากรทางการศึกษาควรมีการปรับปรุงสื่อเทคโนโลยีดิจิทัลตามข้อเสนอแนะและความต้องการจริงของผู้ใช้ เพื่อการดำเนินการที่มีประสิทธิภาพและการพัฒนาสื่อเทคโนโลยีดิจิทัลในอนาคต

5.5 ครูและบุคลากรทางการศึกษาควรตรวจสอบประสิทธิภาพของสื่อเทคโนโลยีดิจิทัลที่สร้างขึ้น โดยการวัดและประเมินการใช้งานจริง สำนวความพึงพอใจ และความคิดเห็นจากผู้ใช้เพื่อปรับปรุงและปรับแต่งสื่อตามความต้องการ โดยใช้ Google Analytics Google Forms หรือ Microsoft Forms

แนวทางหลักที่ 6 สนับสนุนค่าตอบแทนและสวัสดิการของบุคลากร โดยนำโปรแกรมคอมพิวเตอร์ อาทิ Human Resource Management Software (HRM) และ Microsoft 365 เพื่อการพิจารณาอย่างเป็นระบบ โปร่งใส ยุติธรรม

แนวปฏิบัติ

6.1 ผู้บริหารควรศึกษาข้อมูลและตัดสินใจเลือกใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำหรับการบริหารงานบุคคลให้เหมาะสมกับการใช้งาน เพื่อพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นระบบ โปร่งใส ยุติธรรม และมีการรายงานผลที่สะดวกต่อบุคลากร

6.2 ผู้บริหารควรใช้โปรแกรมบริหารงานบุคคล (Human Resource Management Software: HRM) เช่น Human resource software, Career website, Prosoft HRMI, Frontline Education, LinkedIn และ Chatbot ที่มีความสามารถในการจัดเก็บและบริหารจัดการข้อมูลของบุคลากร การลงเวลาเข้า-ออกงานและการลาออนไลน์ การวางแผน การฝึกอบรม และพัฒนาทักษะของบุคลากร เป็นข้อมูลใช้ในการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนของบุคลากรในสถานศึกษา

6.3 ครูและบุคลากรทางการศึกษาควรใช้ Google Workspace for Education ซึ่งมีเครื่องมือต่าง ๆ เช่น Google Sheets และ Google Forms ที่สามารถใช้ในการสร้าง

และจัดการฐานข้อมูลของบุคลากร รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับค่าตอบแทนและผลประโยชน์ และเพื่อประเมินผลการทำงาน

6.4 ครูและบุคลากรทางการศึกษาควรใช้ Microsoft 365 ที่มีโปรแกรม Microsoft Excel สามารถใช้ในการจัดทำและวิเคราะห์ข้อมูลค่าตอบแทนและผลประโยชน์ของบุคลากร และ Microsoft Forms สามารถใช้เพื่อรวบรวมข้อมูลและประเมินผลการทำงานของครู



บทที่ 5

บทสรุป

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษา แนวทางการบริหารงานบุคคลโดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 เพื่อใช้เป็นแนวทางการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะแนวทางตามลำดับ ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ของการวิจัย
2. สรุปผลการวิจัย
3. อภิปรายผลการวิจัย
4. ข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการบริหารงานบุคคลโดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4
2. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลโดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

สรุปผลการวิจัย

สภาพทั่วไป

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 194 คน คิดเป็นร้อยละ 62.58 มีตำแหน่งครู 203 คน คิดเป็นร้อยละ 65.48 มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 71.61 และมีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 43.23

สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการบริหารงานบุคคลโดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

1. ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันของการบริหารงานบุคคลโดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการวางแผน อัตรากำลังมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ถัดมา คือ ด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการประเมินผลการทำงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

1.1 สภาพปัจจุบันของการบริหารงานบุคคลโดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ด้านการวางแผน อัตรากำลังในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การวางแผนความต้องการกำลังคนในปัจจุบันและอนาคตให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา โดยมีความเข้าใจในการรักษาความปลอดภัยและสิทธิส่วนบุคคล มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ การใช้ระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตในการเข้าถึงข้อมูล การส่งต่อข้อมูล เพื่อวางแผนความต้องการกำลังคนในปัจจุบันและอนาคต มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ถัดมา คือ การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการทำงานร่วมกัน เช่น Cloud Computing ปัญญาประดิษฐ์ เว็บไซต์ แอปพลิเคชันออนไลน์ อีเมล และสื่อสังคมออนไลน์ เพื่อวางแผนความต้องการกำลังคนในปัจจุบันและอนาคต มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ รวมถึงเทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น ปัญญาประดิษฐ์ ในการจัดการข้อมูล วางแผนความต้องการกำลังคนในปัจจุบันและอนาคตให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

1.2 สภาพปัจจุบันของการบริหารงานบุคคลโดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความเข้าใจในการรักษาความปลอดภัยและสิทธิส่วนบุคคล ในการเลือกบุคคลที่เหมาะสมและมีความสามารถในตำแหน่งหน้าที่หรือตำแหน่งงานที่กำหนด มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ กระบวนการเลือกบุคคลที่เหมาะสมและมีความสามารถในตำแหน่งหน้าที่หรือตำแหน่งงานที่กำหนด โดยการใช้ระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตในการเข้าถึงข้อมูล การส่งต่อข้อมูล มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ถัดมา คือ การอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างถูกต้องตามกฎหมาย เพื่อเลือกบุคคลที่เหมาะสมและมีความสามารถในตำแหน่งหน้าที่หรือตำแหน่งงานที่กำหนด มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การสร้างสรรค์สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการข้อมูลสารสนเทศ เพื่อเลือกบุคคลที่เหมาะสมและมีความสามารถในตำแหน่งหน้าที่หรือตำแหน่งงานที่กำหนด ตรงตามความต้องการขององค์กรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

1.3 สภาพปัจจุบันของการบริหารงานบุคคลโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การใช้ระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตในการเข้าถึงข้อมูล การส่งต่อข้อมูล ที่เกี่ยวกับค่าตอบแทนและผลประโยชน์ เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร โดยมีความเข้าใจในการรักษาความปลอดภัยและสิทธิส่วนบุคคล มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ถัดมา คือ การส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร โดยการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างถูกต้องตามกฎหมาย มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การสร้างสรรค์สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการข้อมูลสารสนเทศให้มีความทันสมัย ตรงตามความต้องการขององค์กร เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

1.4 สภาพปัจจุบันของการบริหารงานบุคคลโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การวัดและประเมินประสิทธิภาพของบุคลากร โดยมีความเข้าใจในการรักษาความปลอดภัยและสิทธิส่วนบุคคล มีความคิดเห็นในระดับ รองลงมา คือ การวัดและประเมินประสิทธิภาพของบุคลากร โดยการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างถูกต้องตามกฎหมาย มีความคิดเห็นในระดับมาก ถัดมา คือ การวัดและประเมินประสิทธิภาพของบุคลากร โดยการใช้ระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตในการเข้าถึงข้อมูล การส่งต่อข้อมูลมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การสร้างสรรค์สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการข้อมูลสารสนเทศ เพื่อใช้วัดและประเมินประสิทธิภาพของบุคลากร ให้ตรงตามความต้องการของสถานศึกษา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

1.5 สภาพปัจจุบันของการบริหารงานบุคคลโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ

พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การส่งเสริมบุคลากรให้มีทักษะด้านต่าง ๆ ที่จำเป็นและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ มีความเข้าใจในการรักษาความปลอดภัยและสิทธิส่วนบุคคล มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ การส่งเสริมบุคลากรให้มีทักษะด้านต่าง ๆ ที่จำเป็นและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพโดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการทำงานร่วมกัน เช่น Cloud Computing ปัญญาประดิษฐ์ เว็บไซต์ แอปพลิเคชันออนไลน์ อีเมล และสื่อสังคมออนไลน์ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ถัดมา คือ การใช้ระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตในการเข้าถึงข้อมูล การส่งต่อข้อมูล ในการส่งเสริมบุคลากรให้มีทักษะด้านต่าง ๆ ที่จำเป็นและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การสร้างสรรค์สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการข้อมูลสารสนเทศ ให้มีความทันสมัย เพื่อส่งเสริมบุคลากรให้มีทักษะด้านต่าง ๆ ที่จำเป็นและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

2. ผลการวิเคราะห์สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลโดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ถัดมา คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

2.1 สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลโดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ด้านการวางแผนอัตรากำลังในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การใช้ระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตในการเข้าถึงข้อมูล การส่งต่อข้อมูล เพื่อวางแผนความต้องการกำลังคนในปัจจุบันและอนาคต มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ การวางแผนความต้องการกำลังคนในปัจจุบันและอนาคตให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา โดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการประเมินวิทยฐานะ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ถัดมา คือ การวางแผนความต้องการกำลังคนในปัจจุบันและอนาคตให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา โดยมีความเข้าใจในการรักษาความปลอดภัยและสิทธิส่วนบุคคล มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดและข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ รวมถึงเทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น ปัญญาประดิษฐ์ ในการจัดการข้อมูล วางแผน

ความต้องการกำลังคนในปัจจุบันและอนาคตให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

2.2 สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลโดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ด้านการสรรหา และบรรจุแต่งตั้ง ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างถูกต้องตามกฎหมาย เพื่อเลือกบุคคลที่เหมาะสมและมีความสามารถในตำแหน่งหน้าที่หรือตำแหน่งงานที่กำหนด มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ความเข้าใจในการรักษาความปลอดภัยและสิทธิส่วนบุคคล ในการเลือกบุคคลที่เหมาะสมและมีความสามารถในตำแหน่งหน้าที่หรือตำแหน่งงานที่กำหนด มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ถัดมา คือ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการประเมินวิทยฐานะให้มีความทันสมัย เพื่อเลือกบุคคลที่เหมาะสมและมีความสามารถในตำแหน่งหน้าที่หรือตำแหน่งงานที่กำหนด มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การสร้างสรรค์สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการข้อมูลสารสนเทศ เพื่อเลือกบุคคลที่เหมาะสมและมีความสามารถในตำแหน่งหน้าที่หรือตำแหน่งงานที่กำหนด ตรงตามความต้องการขององค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

2.3 สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลโดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร โดยมีความเข้าใจในการรักษาความปลอดภัยและสิทธิส่วนบุคคล มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ การส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร โดยการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างถูกต้องตามกฎหมาย มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ถัดมา คือ การส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรที่เกี่ยวกับค่าตอบแทนและผลประโยชน์โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการประเมินวิทยฐานะ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การสร้างสรรค์สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการข้อมูลสารสนเทศให้มีความทันสมัย ตรงตามความต้องการขององค์กร เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

2.4 สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลโดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ย

สูงสุด คือ การวัดและประเมินประสิทธิภาพของบุคลากร โดยการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ รวมถึงเทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น ปัญญาประดิษฐ์ ในการจัดการข้อมูลของสถานศึกษา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ การวัดและประเมินประสิทธิภาพของบุคลากร โดยมีความเข้าใจในการรักษาความปลอดภัยและสิทธิส่วนบุคคล มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ถัดมา คือ การวัดและประเมินประสิทธิภาพของบุคลากร โดยการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างถูกต้องตามกฎหมาย มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การสร้างสรรค์สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการข้อมูลสารสนเทศ เพื่อใช้วัดและประเมินประสิทธิภาพของบุคลากร ให้ตรงตามความต้องการของสถานศึกษา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

2.5 สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลโดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างถูกต้องตามกฎหมาย เพื่อส่งเสริมบุคลากรให้มีทักษะด้านต่าง ๆ ที่จำเป็นและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ การส่งเสริมบุคลากรให้มีทักษะด้านต่าง ๆ ที่จำเป็นและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ มีความเข้าใจในการรักษาความปลอดภัยและสิทธิส่วนบุคคล มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ถัดมา คือ การส่งเสริมบุคลากรให้มีทักษะด้านต่าง ๆ ที่จำเป็นและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพโดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการทำงานร่วมกัน เช่น Cloud Computing ปัญญาประดิษฐ์ เว็บไซต์ แอปพลิเคชันออนไลน์ อีเมล และสื่อสังคมออนไลน์ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การสร้างสรรค์สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการข้อมูลสารสนเทศให้มีความทันสมัย เพื่อส่งเสริมบุคลากรให้มีทักษะด้านต่าง ๆ ที่จำเป็นและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

สรุปได้ว่าสภาพที่พึงประสงค์ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยมากกว่าสภาพปัจจุบันในทุกด้าน ค่าเฉลี่ยในแต่ละด้านมีค่าไม่แตกต่างกันมากนัก

3. ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการบริหารงานบุคคลโดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 โดยภาพรวม พบว่า ด้านที่มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด คือ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง รองลงมา คือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ถัดมา คือ ด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน และด้านที่มีความต้องการจำเป็นน้อยที่สุด คือ ด้านการวางแผนอัตรากำลัง

แนวทางการบริหารงานบุคคลโดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

ในการนำเสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลโดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 โดยผลการวิเคราะห์พบว่า

แนวทางหลักที่ 1 พิจารณาความเหมาะสมและความสามารถของบุคลากรในการรับสมัครอัตราจ้าง ในระดับสถานศึกษา โดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์และปัญญาประดิษฐ์ (AI) อาทิ Human Resources Management System (HRMS), Human Capital Management (HCM) และ Interview Chatbot

แนวปฏิบัติ

1.1 ผู้บริหารควรศึกษาวิธีการใช้โปรแกรม วิเคราะห์ข้อมูลและตัดสินใจเลือกใช้โปรแกรมบริหารงานบุคคลให้เหมาะสมกับบริบทและงบประมาณของสถานศึกษา

1.2 ผู้บริหารควรใช้โปรแกรมบริหารงานบุคคล (Human Resource Management Software: HRM) ในการรับสมัครครูอัตราจ้างหรือลูกจ้างชั่วคราว กำหนดรายละเอียดของงาน และคุณสมบัติของผู้สมัคร การกลั่นกรอง คัดเลือก การสอบสัมภาษณ์ การประเมินและตัดสินใจ เช่น Human resource software, Career website, Prosoft HRMI, Frontline Education, LinkedIn และ Chatbot เป็นต้น

1.3 ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาควรศึกษาว่าโปรแกรมบริหารงานบุคคลสามารถปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการจัดการบุคคลได้

1.4 ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา ควรร่วมกันจัดทำคู่มือสำหรับบุคลากร และมีการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการในสถานศึกษาเกี่ยวกับการใช้งานโปรแกรมบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.5 ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา ควรตรวจสอบและรายงานผลการใช้โปรแกรมบริหารงานบุคคลเพื่อประเมินผล และทำการปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

แนวทางหลักที่ 2 เลือกบุคคลที่เหมาะสมและมีความสามารถในตำแหน่งครูอัตราจ้าง ลูกจ้างชั่วคราว หรือตำแหน่งระดับสูงที่กำหนด ตรงตามความต้องการของสถานศึกษา โดยสร้างสรรค์สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการข้อมูลสารสนเทศ เช่น ระบบสมัครงานออนไลน์ และระบบคัดกรองอัตโนมัติ

แนวปฏิบัติ

2.1 ผู้บริหารควรจัดประชุมครู บุคลากรทางการศึกษาและคณะกรรมการสถานศึกษา ร่วมกันวางแผนวิเคราะห์และกำหนดความต้องการของตำแหน่งงานครูอัตราจ้างหรือลูกจ้าง

ชั่วคราว และคุณสมบัติที่ต้องการจากผู้สมัครอย่างชัดเจน โดยใช้เงินรายได้ของสถานศึกษา ภายใต้หลักเกณฑ์และวิธีการที่สถานศึกษากำหนด

2.2 ผู้บริหารควรวิเคราะห์ข้อมูลและตัดสินใจเลือกสร้างสื่อเทคโนโลยีดิจิทัลให้เหมาะสมกับบริบทและงบประมาณของสถานศึกษา

2.3 ผู้บริหารควรมีการสื่อสารกับบุคลากรในการสร้างและนำเสนอ สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลใหม่ เพื่อให้บุคลากรเห็นถึงความสำคัญและประโยชน์ของการใช้ สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลในเลือกบุคคลที่เหมาะสมและมีความสามารถในการดำเนินงานครูอัตราจ้าง ลูกจ้างชั่วคราว หรือตำแหน่งระดับสูงที่กำหนด ให้ตรงตามความต้องการของสถานศึกษา

2.4 ผู้บริหารควรมอบหมายให้ครูที่มีความชำนาญด้านคอมพิวเตอร์สร้าง Line official, Facebook, Google Forms หรือ Microsoft Forms, Google site และ เว็บไซต์ โรงเรียน โดยใช้ระบบ Cloud computing เช่น AWS (Amazon Web Services), Google Cloud Platform หรือ Microsoft Azure ทำให้เว็บไซต์และหน้าโซเชียลมีเดียมีการเชื่อมโยงกัน โดยการใส่ลิงก์ไปยัง Line Official และหน้า Facebook บนเว็บไซต์โรงเรียน เพื่อประชาสัมพันธ์ ข่าวสาร ประกาศการรับสมัครงาน รวบรวมข้อมูลเบื้องต้น คัดกรองผู้สมัครแบบอัตโนมัติ และคัดเลือกบุคลากรให้ตรงกับตำแหน่งงานในระดับที่สูงขึ้น

2.5 ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา ควรตรวจสอบและประเมินผลเกี่ยวกับ ความพึงพอใจการใช้งานสื่อเทคโนโลยีดิจิทัล โดยใช้ Google Forms หรือ Microsoft Forms เพื่อ สร้างแบบสอบถามวัดความพึงพอใจและปรับปรุงประสิทธิภาพการใช้งาน สื่อเทคโนโลยีดิจิทัล

2.6 ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา ควรติดตามและวิเคราะห์การ ใช้งานสื่อเทคโนโลยีดิจิทัลผ่านเครื่องมือวิเคราะห์เว็บไซต์เช่น Google Analytics สำหรับติดตาม การใช้งานเว็บไซต์ สื่อโซเชียลมีเดีย ในการวัดประสิทธิภาพและวิธีที่ผู้ใช้งานมีส่วนร่วมกับสื่อ เพื่อปรับปรุงและพัฒนาแนวทางการใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลให้ตอบสนองต่อความต้องการ และความคาดหวังของผู้ใช้งานได้อย่างต่อเนื่อง

แนวทางหลักที่ 3 จัดการข้อมูลของบุคลากร เพื่อใช้ในการวัดและประเมิน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ให้ตรงตามความต้องการของสถานศึกษา โดยการสร้างสื่อเทคโนโลยีดิจิทัล ด้วยระบบประเมินวิทยฐานะดิจิทัล (DPA), Google Forms, Microsoft Forms และ YouTube

แนวปฏิบัติ

3.1 ผู้บริหารและครูควรร่วมกันจัดทำคู่มือการวัดและประเมินผลการปฏิบัติบุคลากร โดยกำหนดวัตถุประสงค์และแบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามแบบที่ ก.ค.ศ.กำหนด

3.2 ผู้บริหารควรมอบหมายให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาสร้างแบบฟอร์มการประเมินออนไลน์เช่นใน Google Forms หรือ Microsoft Forms เพื่อรวบรวมข้อมูลและประเมินผลการปฏิบัติงาน

3.3 ครูและบุคลากรทางการศึกษาควรสร้างวิดีโอ จัดอบรมหลักสูตรออนไลน์ผ่าน YouTube หรือเว็บไซต์ของโรงเรียนในการส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพ ทักษะที่จำเป็นในการใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการประเมินประสิทธิภาพของบุคลากรในสถานศึกษา

แนวทางหลักที่ 4 วัดและประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้งานร่วมกันผ่านระบบ Cloud computing เช่น AWS (Amazon Web Services), Google Cloud Platform, และ Microsoft Azure เพื่อให้เข้าถึงข้อมูลการปฏิบัติงานและการติดตามความก้าวหน้า

แนวปฏิบัติ

4.1 ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา ควรศึกษาข้อมูลเทคโนโลยีดิจิทัลที่ใช้ในการบริหารงานบุคคล เป็นข้อมูลในการเลือกและตัดสินใจนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้งานร่วมกันแบบออนไลน์ผ่านระบบ Cloud computing เพื่อวัดและประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา

4.2 ผู้บริหารควรใช้ระบบ Cloud computing, e-mail, Google Classroom, Moodle, Edmodo, Schoology, Blackboard, Line official, Zoom และ Microsoft Teams ในการเข้าถึงข้อมูลการปฏิบัติงาน, การติดตามความก้าวหน้า, การส่งเสริมบุคลากรให้มีทักษะด้านต่าง ๆ ที่จำเป็น และการประเมินภาระงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา

4.3 ผู้บริหารควรนำโปรแกรมบริหารงานบุคคล (Human Resource Management Software: HRM) ใช้วัดและประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา เช่น Human resource software, Career website, Prosoft HRMI, Frontline Education, LinkedIn และ Chatbot และระบบลงเวลาออนไลน์ ESS เป็นต้น

4.4 ผู้บริหารควรนำแอปพลิเคชันบนมือถือมาใช้งานร่วมกันแบบออนไลน์ เช่น TimeTrex และ TSheets ในการลงเวลาผ่านเว็บไซต์ของสถานศึกษา, การสแกนลายนิ้วมือ,

การจัดจำใบหน้า และการติดตามตำแหน่ง GPS สำหรับบุคลากรที่ทำงานนอกสถานที่ รวมถึงการจัดการตารางเวลาและการรายงาน

4.5 ผู้บริหารควรส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา และมีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้งานร่วมกันแบบออนไลน์

4.6 ครูควรนำ Microsoft 365 มาใช้ในการทำงานร่วมกันในสถานศึกษา ผ่านการใช้งานแอปพลิเคชันภายใน Microsoft 365 เช่น Microsoft Teams, Microsoft Planner, Microsoft Forms, Power BI, OneDrive และ SharePoint ในการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ และการตัดสินใจเกี่ยวกับการจัดการบุคคล การวัดและประเมินประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน รวมถึงการสร้างสรรคและการแบ่งปันความรู้ ช่วยให้ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาสามารถเข้าถึงข้อมูลสะดวก

แนวทางหลักที่ 5 ส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้วยการสร้างสื่อเทคโนโลยีดิจิทัลและนำมาใช้ในการทำงานร่วมกันแบบออนไลน์ภายในสถานศึกษา

แนวปฏิบัติ

5.1 ครูและบุคลากรทางการศึกษาควรสร้างเว็บไซต์โรงเรียน ผ่านระบบ Cloud Computing เชื่อมโยงข้อมูลสารสนเทศกับสื่อสังคมออนไลน์ เช่น Facebook, Line Official Account, YouTube และ LinkedIn เพื่อเก็บข้อมูลบุคลากรให้ปลอดภัย รายงานผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน การรายงานผลการประเมินเงินเดือนหรือค่าตอบแทน ได้อย่างสะดวกสำหรับบุคลากร

5.2 ครูควรสร้างช่อง YouTube สำหรับโรงเรียนหรือใช้เว็บไซต์ของโรงเรียนในการเผยแพร่วิดีโอในการจัดทำหลักสูตรออนไลน์พัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพ

5.3 ผู้บริหารควรมีการอบรมการสร้างสื่อเทคโนโลยีดิจิทัลให้บุคลากรเข้าใจเรื่องการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างถูกต้องตามกฎหมาย ความเข้าใจในการรักษาความปลอดภัยและสิทธิส่วนบุคคล

5.4 ครูและบุคลากรทางการศึกษาควรมีการปรับปรุงสื่อเทคโนโลยีดิจิทัลตามข้อเสนอแนะและความต้องการจริงของผู้ใช้ เพื่อการดำเนินการที่มีประสิทธิภาพและการพัฒนาสื่อเทคโนโลยีดิจิทัลในอนาคต

5.5 ครูและบุคลากรทางการศึกษาควรตรวจสอบประสิทธิภาพของสื่อเทคโนโลยีดิจิทัลที่สร้างขึ้น โดยการวัดและประเมินการใช้งานจริง สำนวความพึงพอใจ และความคิดเห็นจากผู้ใช้เพื่อปรับปรุงและปรับแต่งสื่อตามความต้องการ โดยใช้ Google Analytics, Google Forms หรือ Microsoft Forms

แนวทางหลักที่ 6 สนับสนุนค่าตอบแทนและสวัสดิการของบุคลากร โดยนำโปรแกรมคอมพิวเตอร์ อาทิ Human Resource Management Software (HRM) และ Microsoft 365 เพื่อการพิจารณาอย่างเป็นระบบ โปร่งใส ยุติธรรม

แนวปฏิบัติ

6.1 ผู้บริหารควรศึกษาข้อมูลและตัดสินใจเลือกใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำหรับการบริหารงานบุคคลให้เหมาะสมกับการใช้งาน เพื่อพิจารณาการเลื่อนขึ้นเงินเดือนอย่างเป็นระบบ โปร่งใส ยุติธรรม และมีการรายงานผลที่สะดวกต่อบุคลากร

6.2 ผู้บริหารควรใช้โปรแกรมบริหารงานบุคคล (Human Resource Management Software: HRM) เช่น Human resource software, Career website, Prosoft HRMI, Frontline Education, LinkedIn และ Chatbot ที่มีความสามารถในการจัดเก็บและบริหารจัดการข้อมูลของบุคลากร การลงเวลาเข้า-ออกงานและการลาออนไลน์ การวางแผน การฝึกอบรม และพัฒนาทักษะของบุคลากร เป็นข้อมูลใช้ในการพิจารณาการเลื่อนขึ้นเงินเดือนของบุคลากรในสถานศึกษา

6.3 ครูและบุคลากรทางการศึกษาควรใช้ Google Workspace for Education ซึ่งมีเครื่องมือต่าง ๆ เช่น Google Sheets และ Google Forms ที่สามารถใช้ในการสร้างและจัดการฐานข้อมูลของบุคลากร รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับค่าตอบแทนและผลประโยชน์ และเพื่อประเมินผลการทำงาน

6.4 ครูและบุคลากรทางการศึกษาควรใช้ Microsoft 365 ที่มีโปรแกรม Microsoft Excel สามารถใช้ในการจัดทำและวิเคราะห์ข้อมูลค่าตอบแทนและผลประโยชน์ของบุคลากร และ Microsoft Forms สามารถใช้เพื่อรวบรวมข้อมูลและประเมินผลการทำงานของครู

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็นของการบริหารงานบุคคลโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 พบประเด็นที่ควรนำมาอภิปราย ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันของการบริหารงานบุคคลโดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน อาจเนื่องจาก โรงเรียนมีการนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการระดมการวัดและประเมินประสิทธิภาพของบุคลากร เช่น มีเว็บไซต์ในการอบรมและพัฒนาบุคลากรแบบออนไลน์ การประเมินออนไลน์ใน Google Forms หรือ Microsoft Forms การใช้ระบบ Cloud computing, e-mail, Line official, Zoom, Microsoft Teams ในการทำงานร่วมกัน และใช้ Google Classroom, Moodle, Edmodo, Schoology, Blackboard ในการเข้าถึงข้อมูลการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ มณีรัตน์ ชัยยะ (2565) พบว่า การใช้เทคโนโลยีในการดำเนินกิจการและบริหารธุรกิจ สร้างความพร้อมขององค์การในการปรับตัว ต้องนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาเป็นเครื่องมือสนับสนุนการทำงาน ให้ความสำคัญในการขับเคลื่อนองค์การด้วยการรับเทคโนโลยีเข้ามาประยุกต์ใช้ในการทำงาน พร้อมทั้งปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ใหม่ให้บุคลากรทุกระดับสามารถทำงานร่วมกับเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ และควรปรับเปลี่ยนจากแนวทางการปฏิบัติแบบเดิมให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของโลกสู่ยุคดิจิทัล เพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้ทันต่อเหตุการณ์ตามที่เหมาะสมต่อไป เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก คือ การวัดและประเมินประสิทธิภาพของบุคลากร โดยมีความเข้าใจในการรักษาความปลอดภัย และสิทธิส่วนบุคคล เป็นเพราะว่า โรงเรียนควรมีการรักษาสิทธิส่วนบุคคล เก็บข้อมูลบุคคลให้เป็นความลับและปลอดภัย สอดคล้องกับ โสภณ เลียดทอง (2564) กล่าวว่า โรงเรียนควรมีการตรวจสอบการเข้าใช้อย่างสม่ำเสมอ เช่น มีการเข้ารหัส และตรวจสอบ การแชร์ไฟล์ผ่านเครือข่ายด้วยระบบล็อกตาม พรบ. คอมพิวเตอร์ ควรมีการจัดสรรงบประมาณในการซื้อโปรแกรมป้องกันภัยคุกคามทางคอมพิวเตอร์ทั้งรูปแบบ ไวรัสและการเจาะข้อมูลและงานเผยแพร่ทางวิชาการต่าง ๆ ควรมีการแปลงไฟล์ไม่ให้อาจดัดแปลงข้อมูลได้ โดยอาจบันทิกในรูปแบบ PDF หรือ ไฟล์ภาพก่อนเผยแพร่ออกสู่สาธารณะ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การสร้างสรรค์สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการข้อมูลสารสนเทศ เพื่อใช้วัดและประเมินประสิทธิภาพของบุคลากร ให้ตรงตามความต้องการของสถานศึกษา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง อาจเนื่องจาก ข้อมูลสารสนเทศมีผลต่อการประเมินประสิทธิภาพของบุคลากร ดังนั้นบุคลากรจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล สอดคล้องกับ ปิยะนุช บัวชุม (2561) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการพัฒนาบุคลากร โดยการฝึกอบรมปฏิบัติการเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศเพื่อนำไปใช้

ในด้านการจัดการเรียนการสอนด้านการบริหารงานต่าง ๆ ของสถานศึกษา และควรพัฒนาระบบเทคโนโลยีให้มีความทันสมัยและดำเนินการใช้ประโยชน์อย่างคุ้มค่า เกิดประโยชน์ต่อคุณภาพผู้เรียนและชุมชน

2. สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารงานบุคคลโดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก คือ ด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน อาจเนื่องจาก เป็นการส่งเสริมความก้าวหน้าและค่าตอบแทน โดยมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเก็บผลงานและการจัดการงานในรูปแบบดิจิทัล เช่น การเลื่อนวิทยฐานะหรือการให้ค่าตอบแทนพิเศษโดยใช้เว็บไซต์ แอปพลิเคชัน สื่อสังคมออนไลน์ ในการทำงานร่วมกันเพื่อการสื่อสาร สอดคล้องกับ ภัทรา จรรยาธรรม (2564) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ควรส่งเสริมและพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรเพื่อให้เอื้ออำนวยต่อการจัดการเรียนรู้ การวางแผนงบประมาณต้องครอบคลุมถึงบุคลากร เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมากที่สุด คือ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร โดยมีความเข้าใจในการรักษาความปลอดภัยและสิทธิส่วนบุคคล อาจเนื่องจาก ปัจจุบันเทคโนโลยีดิจิทัลมีความก้าวหน้า ทันสมัย ช่วยในการทำงานเกี่ยวกับการจัดการบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพรวดเร็ว สอดคล้องกับ พระปลัดสมเกียรติ อัมฺฐโร (2564) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการต่าง ๆ ในการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับบุคคลนับตั้งแต่การกำหนดนโยบายการบริหารงานบุคคลการวางแผนกำลังคนการสรรหาและเลือกสรร การดำรงรักษาบุคลากร การพัฒนาให้บุคลากรก้าวหน้าทันสมัยอยู่เสมอ การควบคุม การประเมินผล การปฏิบัติงาน โดยการบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัลหัวใจหลักนั้นขึ้นอยู่กับ การปรับโครงสร้างตำแหน่งในแผนก กระบวนการทำงานในเชิงรุก สวัสดิการสร้างสรรค์ การนำเอาเทคโนโลยีเข้ามาใช้บริหารสายงานบุคคล ตลอดจนการสร้างกลยุทธ์ตั้งแต่ภายในองค์กรไปจนถึงการสรรหาคนภายนอกที่มีฝีมือเข้ามาร่วมงานและสิ่งสำคัญก็คือการทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงานเพื่อประสิทธิภาพขององค์กรในยุคปัจจุบัน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับมาก คือ การสร้างสรรค์สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการข้อมูลสารสนเทศให้มีความทันสมัยตรงตามความต้องการขององค์กร เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร อาจเป็นเพราะขาดการจัดการความรู้ของโรงเรียนในการนำมาเข้าระบบข้อมูลสารสนเทศ ทำให้โรงเรียนไม่มีข้อมูลที่ต้องการใช้อย่างทันท่วงที สอดคล้องกับ อุดมรัตน์ จรัสศรี (2560) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาสภาพการจัดการความรู้ของครูโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า

โรงเรียนควรมีการจัดทำคลังความรู้ของครูไว้ในรูปแบบของเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อความสะดวกรวดเร็วในการค้นหาและการเข้าถึงข้อมูล

3. ความต้องการจำเป็นของการบริหารงานบุคคลโดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 พบว่า ด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง อาจเนื่องจาก การดำเนินงาน ที่เกี่ยวกับการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งเป็นการดำเนินงานของหน่วยงาน ก.ค.ศ. และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา แต่โรงเรียนสามารถวางแผนการสรรหาในตำแหน่งอัตราจ้างได้ สอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2563, สื่อออนไลน์) กล่าวถึง แนวทางการสรรหาครูของสถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนแนวใหม่ สรุปเป็น หลักการพื้นฐาน 5 หลักการสำหรับใช้เป็นฐานคิดในการดำเนินการสรรหาครูในกลุ่มโรงเรียน วิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย ได้แก่ 1) หลักการกระจายอำนาจ โดยเน้นความเป็นอิสระ ในการสรรหาครูด้วยตนเองของโรงเรียนและกลุ่มโรงเรียน 2) หลักการมีส่วนร่วม โดยเน้นให้ ทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการสรรหาครูทั้งภายในโรงเรียนและกลุ่มโรงเรียนได้เข้ามามีส่วน ร่วมในการเสนอ ตรวจสอบ คัดกรอง และตัดสินใจ 3) หลักความเป็นกลางและเป็นธรรม โดยเน้นการดำเนินการสรรหาในรูปคณะกรรมการ โดยกำหนดให้มีคณะกรรมการกลางของ กลุ่มโรงเรียนและคณะกรรมการโรงเรียน และมอบอำนาจในการกำหนดคุณสมบัติ คุณสมบัติของครูที่ต้องการด้วยตนเอง รวมถึงการพิจารณา และตัดสินใจ 4) หลักของการ สรรหาแบบมุ่งอนาคต โดยเน้นการวางแผนอัตรากำลังระยะยาวล่วงหน้า 5-10 ปี และกำหนด รูปแบบ หลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาที่หลากหลาย มีการพิจารณาแบบแยกส่วน เช่น ครูวิชาหลัก ครูวิชาเลือก และ 5) หลักของการสรรหาเพื่ออํารงรักษา โดยเน้นการสร้าง แรงจูงใจ เพื่อให้ครูผู้สอนคุณภาพ ที่สรรหามาอยู่ในระบบได้นานที่สุด เช่น การกำหนด ค่าตอบแทนพิเศษหรือการให้ทุนในการพัฒนาตนเอง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด คือ การเลือกบุคคลที่เหมาะสมและมีความสามารถใน ตำแหน่งหน้าที่หรือตำแหน่งงานที่กำหนด โดยการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ รวมถึงเทคโนโลยี สมัยใหม่ เช่น ปัญญาประดิษฐ์ ในการจัดการข้อมูลของสถานศึกษา อาจเนื่องจากการ ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ให้มีความ สะดวก รวดเร็ว มีความโปร่งใส สอดคล้องกับ พัชราภา โพธิ์อ่อง (2561) พบว่า มีการนำ เทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในทุกขั้นตอนของการสรรหาบุคลากร โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับสูง และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการสรรหาบุคลากรอยู่ใน ระดับสูงและสูงมาก โดยปัจจัยด้านระยะเวลา เป็นปัจจัยเดียวที่มีระดับความคิดเห็นในระดับสูง

มาก ซึ่งจากการวิเคราะห์สามารถสรุปได้ว่า การนำเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital HR) มาใช้ในการสรรหาบุคลากรส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการสรรหาบุคลากรทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน (ผู้สมัคร) และ ด้านระยะเวลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05 โดยข้อที่มีความต้องการจำเป็นต่ำสุด คือ ความเข้าใจในการรักษาความปลอดภัยและสิทธิส่วนบุคคล ในการเลือกบุคคลที่เหมาะสมและมีความสามารถในตำแหน่งหน้าที่หรือตำแหน่งงานที่กำหนด อาจเนื่องจาก มีกฎหมายสิทธิส่วนบุคคล และ กฎหมายคอมพิวเตอร์ ที่คุ้มครองบุคคลไม่ได้รับความเสียหายจากผู้ไม่หวังดี สอดคล้องกับ พระราชบัญญัติว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2560 (2560) มีสาระสำคัญคือ การปฏิบัติตามข้อกำหนดทางด้านกฎหมาย และข้อบังคับต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับความมั่นคงปลอดภัยทางเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อเป็นกรอบการดำเนินงานด้านการรักษาความปลอดภัยสารสนเทศขององค์กร เพื่อให้ผู้ใช้งานตระหนักถึงภัยคุกคาม และความปลอดภัยด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศ

นำเสนอแนวทางการบริหารงานบุคคลโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

จากผลการวิจัยพบว่า แนวทางการบริหารงานบุคคลโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ดังนี้

แนวทางหลักที่ 1 พิจารณาความเหมาะสมและความสามารถของบุคลากรในการรับสมัครอัตราจ้าง ในระดับสถานศึกษา โดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์และปัญญาประดิษฐ์ (AI) อาทิ Human Resources Management System (HRMS), Human Capital Management (HCM) และ Interview Chatbot ทั้งนี้ ผู้บริหารควรศึกษาวิธีการใช้โปรแกรม วิเคราะห์ข้อมูล และตัดสินใจเลือกใช้โปรแกรมบริหารงานบุคคลให้เหมาะสมกับบริบทและงบประมาณของสถานศึกษารวมถึง ในการรับสมัครครูอัตราจ้างหรือลูกจ้างชั่วคราว กำหนดรายละเอียดของงานและคุณสมบัติของผู้สมัคร การกลั่นกรอง คัดเลือก การสอบสัมภาษณ์ การประเมินและตัดสินใจ เช่น Human resource software, Career website, Prosoft HRMI, Frontline Education, LinkedIn และ Chatbot เป็นต้น สอดคล้องกับ ภคพร เลิกนอก (2563) กล่าวถึง การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาสร้างฐานข้อมูลเกี่ยวกับบุคลากร เกี่ยวกับการบรรจุ แต่งตั้ง สรรหา อย่างเป็นระบบและสามารถตรวจสอบได้ ซึ่งสอดคล้องกับ ชญานุช จาตุรจินดา (2564) กล่าวว่า ในขั้นตอนการสรรหาบุคคล (recruitment) AI สามารถช่วยคัดกรองคุณสมบัติเบื้องต้นที่ตรงกับตำแหน่งงานที่ระบุไว้ นอกจากนี้ยังช่วยวิเคราะห์ความเหมาะสมกับตำแหน่งงานจาก

ข้อมูลจากผู้สมัครใส่รายละเอียดไว้ไปจนถึงสามารถวิเคราะห์ความก้าวหน้าของผู้สมัครตำแหน่งนั้น ๆ ในอนาคต

แนวทางหลักที่ 2 เลือกบุคคลที่เหมาะสมและมีความสามารถในตำแหน่งครูอัตราจ้าง ลูกจ้างชั่วคราว หรือตำแหน่งระดับสูงที่กำหนด ตรงตามความต้องการของสถานศึกษา โดยสร้างสรรค์สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการข้อมูลสารสนเทศ เช่น ระบบสมัครงานออนไลน์ และระบบคัดกรองอัตโนมัติ อาจเนื่องจาก ผู้บริหารควรมอบหมายให้ครูที่มีความชำนาญด้านคอมพิวเตอร์สร้าง Line official, Facebook, Google Forms หรือ Microsoft Forms, Google site และ เว็บไซต์โรงเรียน โดยใช้ระบบ Cloud computing เช่น AWS (Amazon Web Services), Google Cloud Platform, หรือ Microsoft Azure ทำให้เว็บไซต์และหน้าโซเชียลมีเดียมีการเชื่อมโยงกัน โดยการใส่ลิงก์ไปยัง Line Official และหน้า Facebook บนเว็บไซต์โรงเรียน เพื่อประชาสัมพันธ์ข่าวสาร ประกาศการรับสมัครงาน รวบรวมข้อมูลเบื้องต้น คัดกรองผู้สมัครแบบอัตโนมัติ และคัดเลือกบุคลากรให้ตรงกับตำแหน่งงานในระดับที่สูงขึ้น รวมถึงมีการตรวจสอบและประเมินผลเกี่ยวกับความพึงพอใจการใช้งานสื่อเทคโนโลยีดิจิทัล โดยใช้ Google Forms หรือ Microsoft Forms เพื่อสร้างแบบสอบถามวัดความพึงพอใจ และปรับปรุงประสิทธิภาพการใช้งานสื่อเทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งสอดคล้องกับ วราพินทร์ ชาววิวัฒน์ (2565) กล่าวว่า ควรจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการใช้โปรแกรมต่าง ๆ ในการสร้างสื่อดิจิทัล โดยวิทยากรผู้เชี่ยวชาญ เพื่อนำความรู้มาพัฒนาต่อยอดให้เกิดทักษะ เป็นต้น นอกจากนี้ควรมีการสร้างครูแกนนำ ด้านการสร้างสื่อดิจิทัลเพื่อเป็นพี่เลี้ยงและขยายผลความรู้ให้กับครูในโรงเรียน พร้อมทั้งจัดทำคู่มือ/สื่อ การใช้โปรแกรมสำหรับสร้างสื่อดิจิทัลเผยแพร่บนฐานข้อมูลออนไลน์ เพื่อให้ครูสามารถเข้าถึงได้ง่าย และสะดวกในการศึกษาเรียนรู้เพิ่มเติม สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีการส่งเสริมการนำโปรแกรมในการสร้างสื่อดิจิทัลมาเป็นส่วนหนึ่งในการทำงานหรือสร้างสื่อดิจิทัลในรูปแบบที่หลากหลายให้กับครู เช่น การให้ครูนำเสนอผลงานทางวิชาการในรูปแบบสื่อดิจิทัล จัดประกวดสื่อการเรียนการสอนในรูปแบบดิจิทัล เป็นต้น โดยสอดคล้องกับ โสภณ เสียดทอง (2564) กล่าวว่าผู้บริหารควรมอบหมายครูคอมพิวเตอร์หรือครูที่มีความรู้ด้าน เทคโนโลยีแนะนำการใช้งานเทคโนโลยีคร่าวดีใช้เป็นที่เก็บสื่อและนวัตกรรมในรูปแบบดิจิทัลที่ตนสร้างขึ้น รวมถึงนำรายงานผลพัฒนาตนเอง รายงานผลการนิเทศของสถานศึกษา มีการนำระบบโซเชียลเน็ตเวิร์กมาใช้ในการส่งเอกสารทั่วไป รวมถึงติดต่อประสานงานภายในโรงเรียน และสอดคล้องกับ สุภัทรศักดิ์ คำสามารถ (2563) กล่าวว่า การใช้สื่อสังคมออนไลน์ที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติพฤติกรรมและความเชื่อของคนในสังคมเป็นอย่างมากไม่ว่าจะเป็น LINE, Facebook, Twitter

หรือ Instagram ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาต้องสามารถเลือกใช้สื่อสังคมออนไลน์เหล่านั้นอย่างถูกต้องเหมาะสมกับลักษณะงานการบริหารของสถานศึกษา เช่น การใช้ Google form ในการสำรวจข้อมูลและตอบแบบสอบถาม นอกจากจะทำให้ได้ข้อมูลที่เป็นรูปธรรมแล้วยังเป็นการลดการใช้กระดาษอีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับ สุกัญญา แซ่มซ้อย (2561) ที่ได้กล่าวว่า ควรมีการกำกับ ติดตาม ประเมินผลการใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัลของสถานศึกษาในทุก ๆ ด้าน เพื่อเป็นการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

แนวทางหลักที่ 3 จัดการข้อมูลของบุคลากร เพื่อใช้ในการวัดและประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ให้ตรงตามความต้องการของสถานศึกษา โดยการสร้างสื่อเทคโนโลยีดิจิทัล ด้วยระบบประเมินวิทยฐานะดิจิทัล (DPA), Google Forms, Microsoft Forms และ YouTube อาจเนื่องจาก ผู้บริหารควรมอบหมายให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาสร้างแบบฟอร์มการประเมินออนไลน์เช่นใน Google Forms หรือ Microsoft Forms เพื่อรวบรวมข้อมูลและประเมินผลการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ โสภณ เลียดทอง (2564) กล่าวว่า ผู้บริหาร ควรส่งเสริมบุคลากรให้มีการพัฒนาทักษะการสร้างสื่อ แหล่งเรียนรู้ และป้ายประกาศต่าง ๆ จากสื่อดิจิทัล เผยแพร่งานวิจัยด้วยแผนภาพ หรือเอกสารกราฟิกแบบออนไลน์ ผ่านสื่อโซเชียลมีเดียและเว็บไซต์โรงเรียน เพื่อใช้ประชาสัมพันธ์ กิจกรรมทั้งการจัดการเรียนรู้ กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน และกิจกรรมของโรงเรียน โดยให้ทุกคนทั้งครูและผู้บริหารได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบร่วมกัน และสอดคล้องกับ มณีนุช ภูยงค์ดี (2564) กล่าวว่า โรงเรียนควรใช้โปรแกรมสร้างสื่อดิจิทัล ในการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ และการใช้โปรแกรมตัดต่อสื่อภาพเคลื่อนไหว ผู้วิจัยเล็งเห็นว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษา ควรสร้างวิดีโอในการจัดการเรียนการสอน การจัดอบรมหลักสูตรออนไลน์ผ่าน YouTube หรือเว็บไซต์ของโรงเรียน ในการส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพ ทักษะที่จำเป็นในการใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการประเมินประสิทธิภาพของบุคลากรในสถานศึกษา และระบบ DPA ซึ่งเป็นระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของ ก.ค.ศ. ซึ่งสอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2565, สื่อออนไลน์) แนวทางการประเมินของ ก.ค.ศ. โดยให้นำเทคโนโลยีสมัยใหม่ คือ ระบบดิจิทัล (Digital Performance Appraisal) ที่เรียกโดยย่อว่า ระบบ DPA เพื่อให้มีระบบการประเมินวิทยฐานะแบบใหม่ ซึ่งเป็นระบบการประเมินตำแหน่งและวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแบบออนไลน์ โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการส่ง และจัดการ ประมวลผลข้อมูล การประเมินผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงในการพัฒนางาน รวมทั้งหลักฐานประกอบการพิจารณาเพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากร

ทางการศึกษามีวิทยฐานะ หรือเลื่อนวิทยฐานะเป็นการลดเอกสารหรือลดภาระความยุ่งยากของครูในการใช้เอกสารแบบเดิมเปลี่ยนมาใช้ระบบดิจิทัลมาใช้เพื่ออำนวยความสะดวกของครู เพราะตามวิทยฐานะแบบ ว.PA เกิดจาก ประสิทธิภาพเชิงประจักษ์ Performance ของครู และผลของการพัฒนาสมรรถนะ Competency ของผู้เรียน ที่จะทำให้เกิดผลการเรียนการสอนออกมาดีที่สุด ตรงตามตัวชี้วัดที่ตกลงกันไว้แล้ว ส่งผลกับวิทยฐานะของครู และผลของการพัฒนาสมรรถนะของนักเรียน โดย PA มีการประเมิน 3 เรื่องคือ 1) ประเมินเงินเดือน 2) การคงวิทยฐานะ และ 3) การประเมินในการเลื่อนวิทยฐานะ

แนวทางหลักที่ 4 วัดและประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้งานร่วมกันผ่านระบบ Cloud computing เช่น AWS (Amazon Web Services), Google Cloud Platform, และ Microsoft Azure เพื่อให้เข้าถึงข้อมูลการปฏิบัติงานและการติดตามความก้าวหน้า อาจเนื่องจาก ผู้บริหารครูใช้ระบบ Cloud computing, e-mail, Google Classroom, Moodle, Schoology, Blackboard, ในการเข้าถึงข้อมูล การปฏิบัติงานและเก็บรวบรวมข้อมูล การใช้ Line official, Zoom, Microsoft 365, เพื่อการแบ่งปันความรู้ การติดตามความก้าวหน้า การส่งเสริมบุคลากรให้มีทักษะด้านต่าง ๆ ที่จำเป็น การใช้ Chat GPT และ โปรแกรมบริหารงานบุคคล (Human Resource Management Software: HRM) เช่น Human resource software, Career website, Prosoft HRMI, Frontline Education, LinkedIn และ Chatbot ในการวิเคราะห์ และการตัดสินใจเกี่ยวกับการจัดการบุคคล ช่วยให้ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาสามารถเข้าถึงข้อมูลสะดวก สอดคล้องกับ สุภัทรศักดิ์ คำสามารถ (2563) กล่าวว่า การใช้ Cloud Computing ซึ่งเป็นบริการ Server บน Internet ที่ให้บริการ พื้นที่จัดเก็บข้อมูล แอปพลิเคชัน แพลตฟอร์ม ผ่านระบบเครือข่าย อินเทอร์เน็ต อีกทั้งยังมีบริการในการดูแลข้อมูลและจัดสรรทรัพยากร ซึ่งผู้ใช้บริการสามารถเข้าถึงข้อมูลเหล่านี้ไม่ว่าจะอยู่ในสถานที่ใดหรือเวลาใดก็ตาม ทำให้สามารถนำข้อมูลออกมาตรวจสอบ และใช้ประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยเล็งเห็นว่า ควรมีการส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา และมีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้งานร่วมกันแบบออนไลน์ สอดคล้องกับ วราพินทร์ ชาววิวัฒน์ (2565) กล่าวว่า ควรส่งเสริมให้ครูเกิดทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการสนับสนุนการทำงานร่วมกัน โดยการสร้างบรรยากาศการทำงานในรูปแบบดิจิทัล เช่น การใช้โปรแกรมสนับสนุนระยะไกล (Remote Desktop Software) ในการตรวจสอบ และแก้ไข ปัญหาการทำงานผิดปกติของเครื่องคอมพิวเตอร์ การจัดประชุมในรูปแบบออนไลน์

เป็นต้น และควรจัดตั้งศูนย์บริการให้คำปรึกษากับครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัดเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลและการใช้งานโปรแกรมต่าง ๆ

แนวทางหลักที่ 5 ส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้วยการสร้างสื่อเทคโนโลยีดิจิทัลและนำมาใช้ในการทำงานร่วมกันแบบออนไลน์ภายในสถานศึกษา อาจเนื่องจาก ครูและบุคลากรทางการศึกษาควรสร้างเว็บไซต์โรงเรียน ผ่านระบบ Cloud Computing เชื่อมโยงข้อมูลสารสนเทศกับสื่อสังคมออนไลน์ เช่น Facebook, Line Official Account, YouTube และ LinkedIn เพื่อเก็บข้อมูลบุคลากรให้ปลอดภัย รายงานผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน การรายงานผลการประเมินเงินเดือนหรือค่าตอบแทน ได้อย่างสะดวกสำหรับบุคลากร สอดคล้องกับ วราพินทร์ ชาววิวัฒน์ (2565) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกำหนดนโยบายและแนวทางด้านการจัดการความมั่นคงปลอดภัยในการใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัล และควรมีการให้ความรู้เกี่ยวกับการใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างปลอดภัยและมีความรับผิดชอบ การป้องกันภัยคุกคาม/การโจมตีข้อมูลที่อยู่ในอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ และข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัลให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสังกัด อาจโดยการจัดอบรมให้ความรู้ จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ในรูปแบบต่าง ๆ หรือจัดหน่วยให้ความรู้สัญจร เป็นต้น นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษา ควรส่งเสริมให้ครูตระหนักรู้ถึงการใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างปลอดภัย เช่น การประชาสัมพันธ์ข้อมูลหรือข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับการใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างปลอดภัย มีการพูดคุยในกลุ่มประชุมเล็ก ๆ เป็นต้น เมื่อมีการสร้างและนำไปใช้ครูและบุคลากรทางการศึกษาควรตรวจสอบประสิทธิภาพของสื่อเทคโนโลยีดิจิทัลที่สร้างขึ้น โดยการวัดและประเมินการใช้งานจริง สำนวณความพึงพอใจและความคิดเห็นจากผู้ใช้เพื่อปรับปรุงและปรับแต่งสื่อตามความต้องการ โดยใช้ Google Analytics Google Forms หรือ Microsoft Forms รวมถึงการปรับปรุงสื่อเทคโนโลยีดิจิทัลตามข้อเสนอแนะและความต้องการจริงของผู้ใช้เพื่อการดำเนินการที่มีประสิทธิภาพและการพัฒนาสื่อเทคโนโลยีดิจิทัลในอนาคต สอดคล้องกับ สุกัญญา แซ่มซ้อย (2561) ที่ได้กล่าวว่า ควรมีการกำกับ ติดตาม ประเมินผลการใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัลของสถานศึกษาในทุก ๆ ด้าน เพื่อเป็นการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

แนวทางหลักที่ 6 สนับสนุนค่าตอบแทนและสวัสดิการของบุคลากร โดยนำโปรแกรมคอมพิวเตอร์ อาทิ Human Resource Management Software (HRM) และ Microsoft 365 เพื่อการพิจารณาอย่างเป็นระบบ โปร่งใส ยุติธรรม อาจเนื่องจากผู้บริหารควรศึกษาข้อมูลและตัดสินใจเลือกใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำหรับการบริหารงานบุคคลให้เหมาะสมกับการใช้งาน เพื่อพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นระบบ โปร่งใส

ยุคิธรรม และมีการรายงานผลที่สะดวกต่อบุคลากร โดยผู้บริหารควรใช้โปรแกรมบริหารงานบุคคล (Human Resource Management Software: HRM) เช่น Human resource software, Career website, Prosoft HRMI, Frontline Education, LinkedIn และ Chatbot ที่มีความสามารถในการจัดเก็บและบริหารจัดการข้อมูลของบุคลากร การลงเวลาเข้า-ออกงานและการลาออนไลน์ การวางแผนและการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะของบุคลากร เป็นข้อมูลใช้ในการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนของบุคลากรในสถานศึกษา สอดคล้องกับ สุปรีดา โกษาแสง (2565) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้ที่มีแนวคิดหลักและวิธีการบริหารที่ควบคู่กับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องรู้จักนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารจัดการสถานศึกษา และเลือกใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ สื่อสังคมออนไลน์ เหล่านี้ได้อย่างถูกต้องเหมาะสมกับลักษณะงานการบริหารของสถานศึกษา และสอดคล้องกับ ภคพร เลิกนอก (2563) กล่าวว่า ควรนำสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานต่าง ๆ ของสถานศึกษาและอำนวยความสะดวกในการบริหารสถานศึกษา เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดและบรรลุวัตถุประสงค์ ที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ การบริหารงานวิชาการในยุคดิจิทัล การบริหารงานงบประมาณในยุคดิจิทัล การบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัล และการบริหารงานทั่วไปในยุคดิจิทัล

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์เพื่อการบริหารงานบุคคล โดยมีการวิเคราะห์ข้อมูล การตัดสินใจ เลือกใช้โปรแกรม ร่วมกันจัดทำคู่มือสำหรับบุคลากรและมีการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการในสถานศึกษาเกี่ยวกับการใช้งานโปรแกรมบริหารงานบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการจัดอบรมการสร้างสื่อเทคโนโลยีดิจิทัลให้บุคลากร เข้าใจเรื่องการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างถูกต้องตามกฎหมาย การรักษาความปลอดภัยและสิทธิส่วนบุคคล เพื่อนำมาใช้ในการทำงานร่วมกันในสถานศึกษา มีการตรวจสอบประสิทธิภาพของสื่อเทคโนโลยีดิจิทัลที่สร้างขึ้น โดยการวัดและประเมินการใช้งานจริง สำนวความพึงพอใจ และความคิดเห็นจากผู้ใช้เพื่อปรับปรุงและพัฒนาสื่อเทคโนโลยีดิจิทัลในอนาคต
3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมวัฒนธรรมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงาน ร่วมกันแบบออนไลน์ ในการตัดสินใจเกี่ยวกับการวางแผนงานบุคคล การวัดและประเมิน

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรที่เกี่ยวกับค่าตอบแทนและผลประโยชน์ รวมถึงการสร้างสรรค์ การแบ่งปันความรู้ ช่วยให้ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา เข้าถึงข้อมูลได้อย่างสะดวก

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลโดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อเป็นสารสนเทศในการกำหนดนโยบายหรือแนวทางในการส่งเสริมพัฒนาการบริหารงานบุคคลโดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้มีประสิทธิภาพต่อไป

2. ศึกษาการพัฒนากระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารงานบุคคลสำหรับสถานศึกษา



บรรณานุกรม

กณิษฐา ศิริศักดิ์. (2559). **การวิจัยหลักสูตรวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาแนวทางการส่งเสริม**

สมรรถนะดิจิทัล. วิทยานิพนธ์ ค.ม., จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). **แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา**

ให้ คณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาตามกฎหมายกระทรวง

กำหนด หลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา

พ.ศ. 2550. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2553** (พิมพ์

ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สยามสปอร์ตซินดิเคท.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2566). **แผนปฏิบัติการด้านดิจิทัลเพื่อการศึกษา (พ.ศ. 2566–2570)**.

สืบค้นเมื่อ 19 มิถุนายน 2566, จาก <https://itdept.ipst.ac.th/wp-content/uploads/2023/04/MOE-DIGITAL-66-70.pdf>

กฤติภัทรกร ศิริภัทรนิธิโกติน. (2563). **การใช้เทคโนโลยีในการบริหารงานของผู้บริหาร**

สถานศึกษาในยุควิถีใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่.

วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, สงขลา.

เกสิณี ชิวปรีชา. (2565). **การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลแพลตฟอร์มในการบริหารสถานศึกษาระบบทวิ**

ภาคีของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร. วารสาร

ปรัชญาปริทรรศน์, 27(1), 50–58.

จิระ จิตสุภา. (2555). **การสังเคราะห์เนื้อหาความมั่นคงปลอดภัยทางเทคโนโลยีสารสนเทศตาม**

มาตรฐานสากล. วารสารเทคโนโลยีสารสนเทศ, 8(1), 69–76.

ชญาณูช จาตุรจินดา. (2564). **AI กับการบริหารงานบุคคล. วารสารสังคมศาสตร์ คณะ**

รัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 51(1), 1–22.

ชัยยา บัวหอม. (2563). **การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานของบุคลากร**

โรงเรียนน้ำเกี๊ยะวิทยา. สืบค้นเมื่อ 19 มิถุนายน 2566, จาก

http://www.thaischool1.in.th/_files_school/33101140/workteacher/33101140_1_20200809-183331.pdf

ชินวัตร เจริญนิธย์. (2562). **การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา.**

วารสารบริหารการศึกษา บัณฑิต, 21(1), 67–74.

- โชติวรวิทย์ ชัชชัยยากิตต์. (2564). การบริหารจัดการภาครัฐสมัยใหม่ด้วยปัญญาประดิษฐ์ (AI) ในสถานการณ์ปัจจุบัน. **วารสาร มจร. เลข ปรัชญ์**, 2(3), 175–189.
- ณัฐพร สงวนหงษ์. (2565). แนวทางการบริหารสถานศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในยุคดิจิทัลของกลุ่มโรงเรียนช่องแคบ-คีรีราษฎร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2. **วารสารรัฐประศาสนศาสตร์และการจัดการสังคม**, 4(2), 35–50.
- เกลิงเกียรติ ไวกยี่. (2562). แนวทางพัฒนาการจัดระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. **วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, อยุธยา.**
- ทินกร เผ่ากันทะ. (2565). แนวทางการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. **วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย**, 4(2), 37–45.
- เทพรัตน์ ดาวเรือง. (2560). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอยะลา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2. **วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, ยะลา.**
- นพพัชญ์ นิตจันทร์. (2564). การบริหารงานบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. **วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.**
- นิกรณ ณรินทร์. (2565). การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลทรัพยากรบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการสรรหาบุคลากรของบริษัท แอลพีเอส บีซิเนสกรุ๊ป จำกัด. **วารสารสังคมศาสตร์ปัญญาพัฒน์**, 4(3), 71–84.
- โนริย์ ทรัพย์โสณ. (2559). ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรของสถานศึกษาอาชีวศึกษา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. **วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.**
- บุหงา ชัยสุวรรณ และคณะ. (2564). สถานการณ์ แนวโน้ม และความต้องการ ความรู้และทักษะปัญญาประดิษฐ์ทางการสื่อสาร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของ บุคลากรวัยทำงานในประเทศไทย. **วารสารวิชาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา**, 30(1), 110–134.
- ปทุมพร กาญจนอัถ. (2561). แนวทางการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพใน

- สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ. ประกาศ กรุง. (2562). **ประสิทธิภาพในการใช้ปัญญาประดิษฐ์กับระบบบริหารการเงินของ คนในกรุงเทพมหานคร.** สืบค้นเมื่อ 20 พฤษภาคม 2566, จาก <http://www.ba-abstract.ru.ac.th/index.php/abstractData/viewIndex/34.ru>.
- ปิยะนุช บัวชุม. (2561). **การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, สุราษฎร์ธานี.
- บุญณัฐฐา มาเชด. (2565). **การบริหารองค์การทางการศึกษาในยุคดิจิทัล.** สืบค้นเมื่อ 20 พฤษภาคม 2566, จาก <https://ed-adm.buu.ac.th/public/backend/upload/ed-adm.buu.ac.th/document/file/document166623381159360600.pdf>.
- พระปลัดสมเกียรติ อัสสุโร. (2564). **การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาท่ามกลางสังคมแห่งการเปลี่ยนแปลง. วารสารบวรสหการศึกษาและมนุษยสังคมศาสตร์, 2(1), 32–39.**
- พระมหากันดินันท์ เสงสกุล. (2564). **เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารการศึกษา. วารสาร นวัตกรรมจัดการศึกษาและการวิจัย, 3(1), 1–10.**
- พระราชบัญญัติว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2560. (2560). **ราชกิจจานุเบกษา. 134(10ก). หน้า 24–35.**
- พระราชวุฒ บัญญัติโร (เพชรไพร). (2561). **การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ตามหลักสัปปริสธรรม 7 โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัด ขอนแก่น.** วิทยานิพนธ์ พศ.ม., มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ขอนแก่น.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). **วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์.** (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- พัชรภา โพธิ์อ่อง. (2561). **เทคโนโลยีดิจิทัลทรัพยากรบุคคล (Digital HR) กับการเพิ่ม ประสิทธิภาพการสรรหาบุคลากรในองค์กรธุรกิจค้าปลีก.** การค้นคว้าอิสระ บธ.ม., มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- แพรวพลอย พัฒนะแสง. (2565). **การพัฒนาแนวทางการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 3. วารสารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด, 11(1), 664–678.**

- ภคพร เลิกนอก. (2563). การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4. **วารสารบัณฑิตศึกษามหาจุฬาราชมนตรี**, 7(2), 50 – 166.
- ภัทรา จรรยาธรรม. (2564). **การบริหารสถานศึกษาเอกชนในยุคดิจิทัล**. ดุษฎีนิพนธ์ ปร.ด., มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- มณีนุช ภูยั้งดี. (2564). **สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และแนวทางพัฒนาการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารจัดการสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยนครพนม, นครพนม.
- มณีนรัตน์ ชัยยะ. (2565). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายใต้การเปลี่ยนแปลงสู่ยุคดิจิทัล (Digital HR). **วารสารนวัตกรรมการบริหารและการจัดการ วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์**, 11(1), 104–115.
- มลฤดี เพ็งสง่า. (2566). การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. **วารสารวิชาการศึกษาศาสตร์ ศรีนครินทรวิโรฒ**, 24(2), 162–175.
- ยศระวี วายทองคำ. (2563). **นวัตกรรมและ เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา** (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ ฯ: ภาควิชาเทคโนโลยีการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ยีน ภูสุวรรณ. (2564). **ดิจิทัลกับชีวิตวิถีใหม่**. สืบค้นเมื่อ 25 มิถุนายน 2566, จาก <https://learningdq-dc.ku.ac.th/course/?c=5&l=1>.
- รัตติพร พิทยะภักดิ์. (2558). **การศึกษาการบริหารบุคลากรครูของโรงเรียนกวดวิชาในกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- รัตนาวดี เทียงตรง. (2565). การศึกษาการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 2. **Journal of Roi Kaensarn Academi**, 7(8), 404–418.
- ลิษา สมัครพันธ์. (2562). **การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุที่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- วนิดา เหลนปก. (2560). **การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนวัดราษฎร์บำรุง (ไผ่ราษฎร์อุปถัมภ์)**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- วรวิภา พันธุ์. (2565). **แนวทางการส่งเสริมทักษะดิจิทัลของครู สังกัดสำนักงานเขต**

พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พิชณุโลก เขต 2. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิชณุโลก.

วัชรระ คณะทรง. (2565). **การบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหารธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.

วิภาดา สารัมย์. (2562). **การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.

ศรัณวิษฐ์ อัครทวีวัฒนาธร. (2562). **นวัตกรรมปัญญาประดิษฐ์กับการสรรหาทรัพยากรบุคคล.** วิทยานิพนธ์ กจ.ม., มหาวิทยาลัยมหิดล, กรุงเทพฯ

ศศิวิมล คนเสงี่ยม. (2563). **การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครนายก.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.

สงกรานต์ ตะโคตม. (2563). **ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสกลนคร.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.

สมาธิ นิลวิเศษ. (2562). **การวิเคราะห์องค์ประกอบทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของนักศึกษาบัณฑิตศึกษา. วารสารวิชาการเวอร์ดิเียน คณะมนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์ และศิลปะ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 12(6), 2283-2299.**

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4. (2566). **แผนพัฒนาการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566-2570 ฉบับทบทวน พ.ศ. 2567.** สืบค้นเมื่อ 19 มิถุนายน 2566, จาก <https://online.anyflip.com/aivqo/lbft/mobile/index.html>.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2563). **การสรรหาครูของสถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนแนวใหม่ ศึกษาเฉพาะกรณี โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาราชวิทยาลัย.** สืบค้นเมื่อ 25 มิถุนายน 2566, จาก http://research.otepec.go.th/files/ฉบับสมบูรณ์_btk5lbb1.pdf.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2565). **คู่มือการใช้งานระบบ DPA.** สืบค้นเมื่อ 20 มิถุนายน 2566, จาก <https://otepec.go.th/th/pa->

download/pa-manual/item/4095-dpa.html.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2560). **แนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของ ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล**. สืบค้นเมื่อ 10 กรกฎาคม 2566, จาก https://www.ocsc.go.th/sites/default/files/attachment/page/process_devskill_digital.pdf.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2565). **ทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ เพื่อการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล**. สืบค้นเมื่อ 10 กรกฎาคม 2566, จาก <https://www.prakanedu.go.th/wp-content/uploads/2020/02/DigitalSkillsDevelopment.pdf>.

สืบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา. (2564). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษาแนวใหม่**. กรุงเทพฯ ฯ สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุกัญญา แซ่มซ้าย. (2561). **การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.

สุทธิพงศ์ คงชุม. (2566). **การบริหารกำลังคนในยุค Digital HR 5.0**. สืบค้นเมื่อ 10 กรกฎาคม 2566, จาก <https://www.qualitythestory.com/การบริหารกำลังคนในยุค-digital-hr/>.

สุปรีดา โกษาแสง. (2565). เทคโนโลยีดิจิทัลสำหรับการบริหารสถานศึกษาในยุค Digital Transformation. **วารสารบริหารการศึกษา มศว**, 19(37), 242–250.

สุพรรณิรัตน์ รตนโรจน์มงคล. (2563). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานธนาคารของรัฐขนาดใหญ่**. การค้นคว้าอิสระ บธ.ม., มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.

สุภัทรศักดิ์ คำสามารถ. (2563). **แนวทางการบริหารการศึกษาในยุคดิจิทัลดิสรพ์ชั้น**. **วารสารพัฒนาการเรียนรู้สมัยใหม่**, 15(2), 245–259.

สุภาภรณ์ หาญณรงค์ชัยกิจ. (2561). **การศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชุมพร เขต 1**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, สุราษฎร์ธานี.

สุวิมล ว่องวานิช. (2562). **การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น** (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ ฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

โสภณ เลียดทอง. (2564). **สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และแนวทางการพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน**

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. **วารสารวิชาการสถาบันการอาชีวศึกษาภาคใต้**, 6(1), 80–88.

อัศริมา บุญอยู่. (2561). Digital Literacy คืออะไร. **วารสารกรมวิทยาศาสตร์บริการ**, 66(207), 29.

อุดมรัตน์ จรัสศรี. (2560). การศึกษาสภาพการจัดการความรู้ของครูโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง. **วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี**, 11(3), 236–251.

เอกชัย กี่สุขพันธ์. (2559). การบริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล (School Management in Digital Era). สืบค้นเมื่อ 30 สิงหาคม 2566, จาก <https://www.trueplookpanya.com/dhamma/content/52232>.

เอกสิทธิ์ สนามทอง. (2560). เทคนิคการวางแผนอาชีพ และการพัฒนาบุคลากร Career Planning and Staff Development Technique. กรุงเทพฯ ฯ สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

Adler, P. and Borys, B. (1996). Two types of bureaucracy: Enabling and coercive. **Administrative Science Quarterly**, 41(1), 61–89.

Barends, E. and Rousseau, D. M. (2018). **Evidence-Based Management: How to Use Evidence to Make Better Organizational Decisions**. New York: Kogan Page Ltd.

Beach, D. S. (1980). **The Management of People at Work**. New York: Macmillan.

Bowin, R. B. and Harvey, D. (2001). **Human resource management: An experiential approach (2nd ed.)**. Upper Saddle River, NJ.: Prentice – Hall.

Castetter, Y. (2000). **The human resource function in education Administration (7 ed.)**. New Jersey: Prentice–Hall.

Chuck, W. (2010). **Management (5th ed)**. Retrieved May 30, 2023, from <https://medicspanacea.wordpress.com/wp-content/uploads/2018/05/management-ameetkumarsngmail-com.pdf>

Decenzo, D. A. and Robbins, S. P. (2002). **Human resource management (7th ed)**. New York: John Willy & Sons.

Flippo, E. B. (1971). **Principle of personnel**. New York: McGraw–Hill.

French. (1994). **The Motivation to Work**. New York: McGraw–hill Book Company.

Krejcie, R. V. and Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size For Research Activities.

Educational And Psychological Measurement, 30(3), 607–610.

Lunenburg, F. C. and Ornstein, A. C. (2008). **Educational Administration**. California: Wadsworth Publishing.

Mandeep, K. (2023). Research on Artificial Intelligence in Human Resource Management: Trends and Prospects. **Global Journal of Management and Business Research: A Administration & Management**, 23(5), 30–46.

Mannila, L., Nordén, L. A. and Pears, A. (2018). **Digital competence, teacher self-efficacy and training needs**. Retrieved June 19, 2023, from https://acris.aalto.fi/ws/portalfiles/portal/32029244/Digital_competence_teacher_self_efficacy_and_training_needs.pdf

March, G. and Simon, A. (1993). **Organizations**. Oxford: Blackwell

Mondy, R. W. and Noe, R. M. (1990). **Human Resource Management** (4th ed.). Boston: Allyn and Bacon.

Prasanna, T. (2018). **Artificial Intelligence in Human Resources Management: Challenges and a Path Forward**. Retrieved June 24, 2023, from https://cra.org/crc/wp-content/uploads/sites/2/2019/05/Prasanna-Tambe_MLandFairness.pdf.

Reija, O. (2018). **New technology-based recruitment methods**. Retrieved June 24, 2023, from <https://core.ac.uk/download/pdf/250153195.pdf>

Sánchez, P. (2022). **Artificial Intelligence and Human Resources Management: A Bibliometric Analysis**. Received Jun 24, 2023, from <https://www.tandfonline.com/doi/epdf/10.1080/08839514.2022.2145631?needAccess=true>

Sikula, A. F. (1981). **Personnel Administration and Human Resource Management**. Illinois: John Wiley & Sons.

Stephanie, C., Riina, V. and Yves, P. (2017). **The digital competence framework for citi-zens with eight proficiency levels and examples of us**. Received Jun 26, 2023, from <https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC106281>.

Wagner, J. A. and Hollenbeck, J. R. (1995). **Management of organization behavior**. New

Jersey: Prentice–Hall.

Webb, D. L. (1987). **Personnel Administration in Education**. Columbus: Merrill.





ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญในการหาค่าความเที่ยงตรงและคุณภาพของเครื่องมือ

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุนทร คล้ายอ่ำ รองคณบดีฝ่ายแผนงานและพัฒนา
คุณภาพนิสิต มหาวิทยาลัยพะเยา
ผู้เชี่ยวชาญด้านวิจัยและการบริหาร
การศึกษา
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วิลาวัลย์ ไพธิทอง ประธานหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชา นวัตกรรมทางการศึกษา
มหาวิทยาลัยพะเยา ผู้เชี่ยวชาญด้าน
เทคโนโลยีดิจิทัล
3. นางพรนาถ เดชโกชน์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
เชียงราย เขต 4 ผู้เชี่ยวชาญด้านการ
บริหารงานบุคคล



ภาคผนวก ข การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ร่างแบบสอบถามเพื่อการวิจัย (IOC)

แนวทางการบริหารงานบุคคลโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

คำชี้แจง แบบตรวจสอบความสอดคล้องของข้อความกับจุดประสงค์ (IOC) สำหรับผู้เชี่ยวชาญ

3 ท่าน

1. การวิจัย เรื่อง แนวทางการบริหารงานบุคคลโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 มีตัวแปรที่ศึกษาดังนี้

ตัวแปรต้น ได้แก่ ขอบข่ายการบริหารงานบุคคล มี 5 ด้าน ประกอบด้วย

1. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง
2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
3. ด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน
4. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน
5. ด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล มี 5 ด้าน ประกอบด้วย

1. ด้านการใช้งานคอมพิวเตอร์
2. ด้านการใช้งานอินเทอร์เน็ต
3. ด้านการใช้โปรแกรมสร้างสื่อดิจิทัล
4. ด้านการทำงานร่วมกันแบบออนไลน์
5. ด้านการใช้ดิจิทัลเพื่อความมั่นคงปลอดภัย

ตัวแปรตาม ได้แก่ แนวทางการบริหารงานบุคคลโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของ
โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

2. แบบสอบถามฉบับนี้มุ่งตรวจสอบ เพื่อหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) โดยการ
วิเคราะห์ ดัชนีความสอดคล้อง (Index of item objective congruence: IOC) ของแบบสอบถาม
และข้อเสนอแนะ ของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อนำไปปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

3. แบบสอบถามฉบับนี้มีทั้งหมด 2 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานการณ์ภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของแนวทางการบริหารงานบุคคลโดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

4. ขอความกรุณาผู้เชี่ยวชาญ ช่วยพิจารณาว่าแบบสอบถามว่ามีความสอดคล้องกับตัวแปรของการวิจัยหรือไม่ ด้วยการให้คะแนนในแต่ละข้อคำถามใน ระบบ IOC โดยการทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง

เกณฑ์การให้คะแนนในระบบ IOC

1. ให้ -1 คะแนน เมื่อแน่ใจว่าข้อนั้นมีเนื้อหาที่ไม่สอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา

2. ให้ 0 คะแนน เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อนั้นมีเนื้อหาที่สอดคล้องตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา

3. ให้ +1 คะแนน เมื่อแน่ใจว่าข้อนั้นมีเนื้อหาสอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา

5. ผู้วิจัยขอความกรุณาท่านผู้เชี่ยวชาญ ให้ข้อเสนอแนะหรือความคิดเห็น เพิ่มเติมในประเด็นที่ยังไม่สมบูรณ์ โดยการเขียนข้อเสนอแนะไว้ท้ายข้อความนั้น ๆ

ผู้วิจัยขอขอบคุณผู้เชี่ยวชาญที่กรุณาตรวจสอบเครื่องมือในครั้งนี้

สุดาร์ตน์ ชุ่มใจ

นิสิตปริญญาโท หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

ข้อคำถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลโดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของโรงเรียนสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

2. ตำแหน่ง

☐ ผู้บริหารสถานศึกษา

☐ ครู

☐ บุคลากรทางการศึกษา

3. วุฒิการศึกษา

☐ ปริญญาตรี

☐ ปริญญาโท

☐ ปริญญาเอก

4. ประสบการณ์ในการทำงาน

☐ น้อยกว่า 5 ปี

☐ 5-10 ปี

☐ 10 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของแนวทางการบริหารงานบุคคลโดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 โปรดอ่านและพิจารณาตอบคำถาม โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความความคิดเห็นที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียง 1 ข้อ

คำชี้แจงสำหรับผู้เชี่ยวชาญ : โปรดพิจารณาว่าข้อความสอดคล้องกับตัวแปรและวัตถุประสงค์ที่จะวัดหรือไม่ โปรดตอบโดยทำเครื่องหมาย

คำชี้แจง เขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	สรุป ความ สอดคล้อง
		คน ที่1	คน ที่ 2	คน ที่ 3		
1. ด้านการวางแผนอัตรากำลัง						
1.	โรงเรียนของท่านมีการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ รวมถึงเทคโนโลยี	+1	+1	0	0.67	สอดคล้อง

ข้อ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	สรุป ความ สอดคล้อง
		คน ที่ 1	คน ที่ 2	คน ที่ 3		
	สมัยใหม่ เช่น ปัญญาประดิษฐ์ ในการจัดการข้อมูล วางแผนความต้องการกำลังคนในปัจจุบันและอนาคตให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา					
2.	โรงเรียนของท่านมีการใช้ระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตในการเข้าถึงข้อมูล การส่งต่อข้อมูล เพื่อวางแผนความต้องการกำลังคนในปัจจุบันและอนาคต	+1	0	+1	0.67	สอดคล้อง
3.	โรงเรียนของท่านมีการสร้างสรรค์สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการข้อมูลสารสนเทศให้มีความทันสมัย เพื่อวางแผนความต้องการกำลังคนในปัจจุบันและอนาคตให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา	+1	0	+1	0.67	สอดคล้อง
4.	โรงเรียนของท่านมีการวางแผนความต้องการกำลังคนในปัจจุบันและอนาคตให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา โดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการประเมินวิทยฐานะ	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
5.	โรงเรียนของท่านมีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการทำงานร่วมกันเช่น Cloud Computing ปัญญาประดิษฐ์ เว็บไซต์ แอปพลิเคชันออนไลน์ อีเมล	+1	+1	0	0.67	สอดคล้อง

ข้อ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	สรุป ความ สอดคล้อง
		คน ที่ 1	คน ที่ 2	คน ที่ 3		
	และสื่อสังคมออนไลน์ เพื่อวางแผนความต้องการกำลังคนในปัจจุบันและอนาคต					
6.	โรงเรียนของท่านมีการวางแผนความต้องการกำลังคนในปัจจุบันและอนาคต โดยการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างถูกต้องตามกฎหมาย	+1	0	0	0.33	ไม่ สอดคล้อง
7.	โรงเรียนของท่านมีการวางแผนความต้องการกำลังคนในปัจจุบันและอนาคตให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานศึกษา โดยมีความเข้าใจในการรักษาความปลอดภัยและสิทธิส่วนบุคคล	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
2. ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง						
1.	โรงเรียนของท่านมีการเลือกบุคคลที่เหมาะสมและมีความสามารถในตำแหน่งหน้าที่หรือตำแหน่งงานที่กำหนด โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ รวมถึงเทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น ปัญญาประดิษฐ์ ในการจัดการข้อมูลของสถานศึกษา	+1	+1	0	0.67	สอดคล้อง
2.	โรงเรียนของท่านมีกระบวนการเลือกบุคคลที่เหมาะสมและมีความสามารถในตำแหน่งหน้าที่หรือตำแหน่งงานที่กำหนด โดยใช้ระบบเครือข่าย	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง

ข้อ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	สรุป ความ สอดคล้อง
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
	อินเทอร์เน็ตในการเข้าถึงข้อมูล การ ส่งต่อข้อมูล					
3.	โรงเรียนของท่านมีการสร้างสรรค์สื่อ เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการข้อมูล สารสนเทศ เพื่อเลือกบุคคลที่ เหมาะสมและมีความสามารถใน ตำแหน่งหน้าที่หรือตำแหน่งงานที่ กำหนด ตรงตามความต้องการของ องค์กร	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
4.	โรงเรียนของท่านมีการใช้เทคโนโลยี ดิจิทัลในการประเมินวิทยฐานะให้มี ความทันสมัย เพื่อเลือกบุคคลที่ เหมาะสมและมีความสามารถใน ตำแหน่งหน้าที่หรือตำแหน่งงานที่ กำหนด	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
5.	โรงเรียนของท่านมีการนำเทคโนโลยี ดิจิทัลมาใช้ในการทำงานร่วมกัน เช่น Cloud Computing ปัญญาประดิษฐ์ เว็บไซต์ แอปพลิเคชันออนไลน์ อีเมล และสื่อสังคมออนไลน์ เพื่อเลือก บุคคลที่เหมาะสมและมีความสามารถ ในตำแหน่งหน้าที่หรือตำแหน่งงานที่ กำหนด	+1	+1	0	0.67	สอดคล้อง
6.	โรงเรียนของท่านมีการอบรมให้ ความรู้เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยี ดิจิทัลอย่างถูกต้องตามกฎหมาย เพื่อ	+1	0	+1	0.67	สอดคล้อง

ข้อ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	สรุป ความ สอดคล้อง
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
	เลือกบุคคลที่เหมาะสมและมีความสามารถในตำแหน่งหน้าที่หรือตำแหน่งงานที่กำหนด					
7.	โรงเรียนของท่านมีความเข้าใจในการรักษาความปลอดภัยและสิทธิส่วนบุคคล ในการเลือกบุคคลที่เหมาะสมและมีความสามารถในตำแหน่งหน้าที่หรือตำแหน่งงานที่กำหนด	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
3. ด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน						
1.	โรงเรียนของท่านมีการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ รวมถึงเทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น ปัญญาประดิษฐ์ ในการจัดการข้อมูลของสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับค่าตอบแทนและผลประโยชน์	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
2.	โรงเรียนของท่านมีการใช้ระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตในการเข้าถึงข้อมูล การส่งต่อข้อมูล เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับค่าตอบแทนและผลประโยชน์	+1	0	+1	0.67	สอดคล้อง
3.	โรงเรียนของท่านมีการสร้างสรรค์สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการข้อมูลสารสนเทศให้มีความทันสมัย ตรงตามความต้องการขององค์กร เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
4.	โรงเรียนของท่านมีการส่งเสริม	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง

ข้อ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	สรุป ความ สอดคล้อง
		คน ที่ 1	คน ที่ 2	คน ที่ 3		
	ความก้าวหน้าของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับ ค่าตอบแทนและผลประโยชน์โดยใช้ เทคโนโลยีดิจิทัลในการประเมินวิทย ฐานะ					
5.	โรงเรียนของท่านมีการนำเทคโนโลยี ดิจิทัลมาใช้ในการทำงานร่วมกัน เช่น Cloud Computing ปัญญาประดิษฐ์ เว็บไซต์ แอปพลิเคชันออนไลน์ อีเมล และสื่อสังคมออนไลน์ เพื่อส่งเสริม ความก้าวหน้าของบุคลากร	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
6.	โรงเรียนของท่านมีการส่งเสริม ความก้าวหน้าของบุคลากร โดยการ อบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างถูกต้องตาม กฎหมาย	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
7.	โรงเรียนของท่านมีการใช้เทคโนโลยี ดิจิทัลในการส่งเสริมความก้าวหน้า ของบุคลากร โดยมีความเข้าใจในการ รักษาความปลอดภัยและสิทธิส่วนบุคคล	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
4. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน						
1.	โรงเรียนของท่านมีการวัดและ ประเมินประสิทธิภาพของบุคลากร โดยการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ รวมถึงเทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น ปัญญาประดิษฐ์ ในการจัดการข้อมูล	+1	+1	0	0.67	สอดคล้อง

ข้อ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	สรุป ความ สอดคล้อง
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
	ของสถานศึกษา					
2.	โรงเรียนของท่านมีการวัดและประเมินประสิทธิภาพของบุคลากร โดยการใช้ระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ในการเข้าถึงข้อมูล การส่งต่อข้อมูล	+1	+1	0	0.67	สอดคล้อง
3.	โรงเรียนของท่านมีการสร้างสรรค์สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการข้อมูลสารสนเทศ เพื่อใช้วัดและประเมินประสิทธิภาพของบุคลากร ตรงตามความต้องการของสถานศึกษา	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
4.	โรงเรียนของท่านมีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการประเมินวิทยฐานะ เพื่อวัดและประเมินประสิทธิภาพของบุคลากร ตรงตามความต้องการของสถานศึกษา	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
5.	โรงเรียนของท่านมีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการทำงานร่วมกัน เช่น Cloud Computing ปัญญาประดิษฐ์ เว็บไซต์ แอปพลิเคชันออนไลน์ อีเมล และสื่อสังคมออนไลน์ ในกระบวนการวัดและประเมินประสิทธิภาพของบุคลากร	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
6.	โรงเรียนของท่านมีการวัดและประเมินประสิทธิภาพของบุคลากร โดยการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างถูกต้องตาม	+1	0	+1	0.67	สอดคล้อง

ข้อ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	สรุป ความ สอดคล้อง
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
	กฎหมาย					
7.	โรงเรียนของท่านมีการวัดและประเมินประสิทธิภาพของบุคลากรโดยมีความเข้าใจในการรักษาความปลอดภัยและสิทธิส่วนบุคคล	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
5. ด้านการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา						
1.	โรงเรียนของท่านมีการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ รวมถึงเทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น ปัญญาประดิษฐ์ ในการจัดการข้อมูลของสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมบุคลากรให้มีทักษะด้านต่าง ๆ ที่จำเป็นและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ	+1	+1	0	0.67	สอดคล้อง
2.	โรงเรียนของท่านมีการใช้ระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตในการเข้าถึงข้อมูล การส่งต่อข้อมูล ในการส่งเสริมบุคลากรให้มีทักษะด้านต่าง ๆ ที่จำเป็นและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
3.	โรงเรียนของท่านมีการสร้างสรรค์สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการข้อมูลสารสนเทศให้มีความทันสมัย เพื่อส่งเสริมบุคลากรให้มีทักษะด้านต่าง ๆ ที่จำเป็นและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
4.	โรงเรียนของท่านมีการส่งเสริม	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง

ข้อ	ข้อคำถาม	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ			ค่า IOC	สรุป ความ สอดคล้อง
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
	บุคลากรให้มีทักษะด้านต่าง ๆ ที่จำเป็นและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพโดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการประเมินวิทยฐานะ					
5.	โรงเรียนของท่านมีการส่งเสริมบุคลากรให้มีทักษะด้านต่าง ๆ ที่จำเป็นและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ โดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการทำงานร่วมกัน เช่น Cloud Computing ปัญญาประดิษฐ์ เว็บไซต์ แอปพลิเคชันออนไลน์ อีเมล และสื่อสังคมออนไลน์	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
6.	โรงเรียนของท่านมีการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างถูกต้องตามกฎหมาย เพื่อส่งเสริมบุคลากรให้มีทักษะด้านต่าง ๆ ที่จำเป็นและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง
7.	โรงเรียนของท่านมีการส่งเสริมบุคลากรให้มีทักษะด้านต่าง ๆ ที่จำเป็นและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ มีความเข้าใจในการรักษาความปลอดภัยและสิทธิส่วนบุคคล	+1	+1	+1	1	สอดคล้อง

ภาคผนวก ค การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

การหาค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถาม เรื่อง แนวทางการบริหารงานบุคคลโดยใช้

เทคโนโลยีดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

Reliability Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.979	30

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
116.07	524.133	22.894	30

ภาคผนวก ง แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการศึกษา

แนวทางการบริหารงานบุคคลโดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลโดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 โดยแบบสอบถามได้แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของแนวทางการบริหารงานบุคคลโดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

โปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อคำถามตามความเป็นจริง เพื่อจะได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ทำให้ผลการวิจัยเชื่อถือได้ ผู้วิจัยขอรับรองว่าข้อมูลที่ได้รับจากท่านจะถูกเก็บเป็นความลับและใช้เป็นข้อมูลสำหรับการศึกษาในงานวิจัยนี้เท่านั้น โดยผลการศึกษาจะนำไปวิเคราะห์และนำเสนอผลการศึกษาในภาพรวมเท่านั้น

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน

สุดาร์ตน์ ชุ่มใจ

นิสิตปริญญาโท หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

ตอนที่ 1

แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

2. ตำแหน่ง

☐ ผู้บริหารสถานศึกษา

☐ ครู

☐ บุคลากรทางการศึกษา

3. วุฒิการศึกษา

☐ ปริญญาตรี

☐ ปริญญาโท

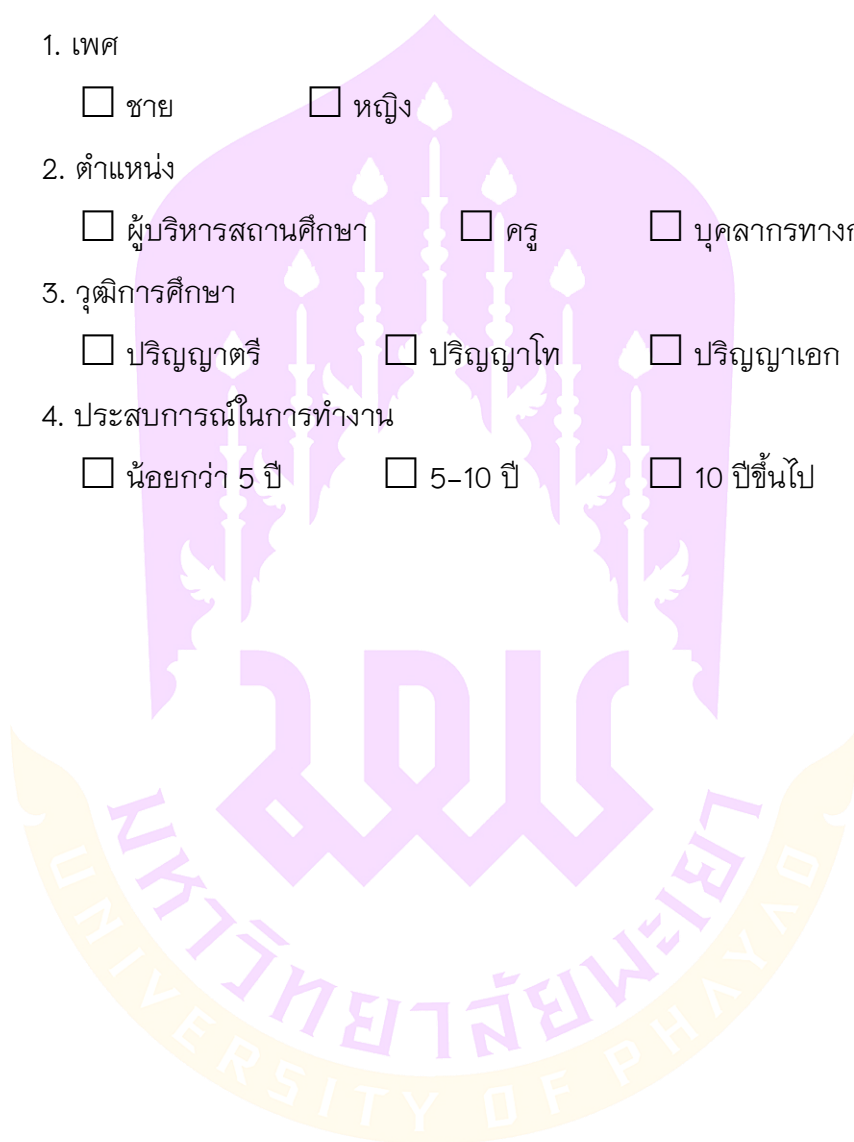
☐ ปริญญาเอก

4. ประสบการณ์ในการทำงาน

☐ น้อยกว่า 5 ปี

☐ 5-10 ปี

☐ 10 ปีขึ้นไป



[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

ข้อ	ข้อความคำถาม	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)
	ชั้นออนไลน์ อีเมล และสื่อสังคม ออนไลน์										
6.	โรงเรียนของท่านมี การอบรมให้ความรู้ เกี่ยวกับการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัล อย่างถูกต้องตาม กฎหมาย เพื่อ ส่งเสริมบุคลากรให้มี ทักษะด้านต่าง ๆ ที่ จำเป็นและพัฒนา บุคลากรให้มีคุณภาพ										
7.	โรงเรียนของท่านมี การส่งเสริมบุคลากร ให้มีทักษะด้านต่าง ๆ ที่จำเป็นและพัฒนา บุคลากรให้มีคุณภาพ มีความเข้าใจในการ รักษาความปลอดภัย และสิทธิส่วนบุคคล										

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอื่น ๆ

.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก จ รายนามผู้เชี่ยวชาญในจัดสนทนากลุ่ม

1. รองศาสตราจารย์ ดร. มนต์รี แยมกลีกร ที่ปรึกษาของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา
ด้านพัฒนาวิชาชีพ และอดีตหัวหน้า
ภาควิชาเทคโนโลยีทางการศึกษา คณะ
ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วิลาวัลย์ โพธิ์ทอง ประธานหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชา นวัตกรรมทางการศึกษา
มหาวิทยาลัยพะเยา
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วรณกร
พรประเสริฐ อาจารย์สาขาวิชาวัดและประเมินผล
การศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา
4. นางสาวริณี เพชรใจศักดิ์ รองผู้อำนวยการโรงเรียนพญาเม็งราย
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาเชียงราย
5. นายคมคาย แก้วพรหม รองผู้อำนวยการโรงเรียนสาครพิทยาคาร
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาศึกษาสงขลา สตูล
6. นายอภิชัย สมบัติใหม่ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านใหม่สุขสันต์
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเชียงราย เขต 4
7. นายอดิศักดิ์ จันกิติ ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนบ้านสบเปา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

ภาคผนวก จ รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินความเหมาะสมความเป็นไปได้

1. นายยุทธนา เกริกการันธ์ ผู้อำนวยการ โรงเรียนบ้านปล่องสำน
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
เชียงราย เขต 4
2. นางสาวพรนภา ประยศ ผู้อำนวยการโรงเรียนแม่หลวงอุปถัมภ์ไทยศิริ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
เชียงราย เขต 4
3. นายสุชาติชัย บัญประเสริฐ ผู้อำนวยการ โรงเรียนบ้านเวียงหวาย
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
เชียงราย เขต 4
4. นายมงคล พิพัฒน์นอก ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนสันติสุขวิทยา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
เชียงราย เขต 4
5. นายภาณุวิชญ์ เตชะบุรณ์ ครูเชี่ยวชาญ โรงเรียนแม่หลวงอุปถัมภ์ไทยศิริ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
เชียงราย เขต 4
6. นางพรนภา เดชโกชน์ ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
เชียงราย เขต 4
7. ดร. กัญจนา สัตตรัตน์นำพร ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเชียงราย เขต 4
8. นายสมคุณธ์ เจริญสุข รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเชียงราย เขต 4
9. นายสมพงษ์ บุตรวัน รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

ภาคผนวก ข แบบประเมินความเหมาะสมความเป็นไปได้

แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้

(ร่าง) แนวทางการบริหารงานบุคคลโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของโรงเรียนสังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

คำชี้แจง

1. แบบประเมินฯ ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) แนวทางการบริหารงานบุคคลโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากการวิเคราะห์แบบสอบถามและความคิดเห็นจากการสนทนากลุ่ม (Focus group discussion) ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 7 คน

2. แบบประเมินฯ ฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ (ร่าง) แนวทางการบริหารงานบุคคลโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

3. ข้อมูลที่ได้จากแบบประเมินครั้งนี้ ผู้วิจัยจะนำมาวิเคราะห์ สรุปประเด็นสำคัญแล้วนำไปพัฒนาแนวทางการบริหารงานบุคคลโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 (ฉบับสมบูรณ์)

4. ผู้วิจัยขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์ของท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

สุดาร์ตน์ ชุ่มใจ

นิสิตปริญญาโท หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. ชื่อ..... นามสกุล.....

2. ตำแหน่ง

☐ ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

☐ ผู้บริหารสถานศึกษา

☐ ครู

☐ บุคลากรทางการศึกษา

3. วุฒิการศึกษา

☐ ปริญญาตรี

☐ ปริญญาโท

☐ ปริญญาเอก

4. ประสบการณ์ในการทำงาน

☐ น้อยกว่า 5 ปี

☐ 5-10 ปี

☐ 10 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการบริหารงานบุคคลโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ความเหมาะสม		ความเป็นไปได้	
ระดับ	หมายถึง	ระดับ	หมายถึง
5	มีความเหมาะสมมากที่สุด	5	มีความเป็นไปได้มากที่สุด
4	มีความเหมาะสมมาก	4	มีความเป็นไปได้มาก
3	มีความเหมาะสมปานกลาง	3	มีความเป็นไปได้ปานกลาง
2	มีความเหมาะสมน้อย	2	มีความเป็นไปได้น้อย
1	มีความเหมาะสมน้อยที่สุด	1	มีความเป็นไปได้น้อยที่สุด

ข้อ	แนวทางหลัก/แนวปฏิบัติ	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
1.	แนวทางหลัก พิจารณาความเหมาะสมและความสามารถของบุคลากรในการรับสมัครอัตราจ้าง ในระดับสถานศึกษา โดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์และปัญญาประดิษฐ์ (AI) อาทิ Human Resources Management System (HRMS), Human Capital Management (HCM) และ Interview Chatbot	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
	แนวปฏิบัติ 1.1 ผู้บริหารควรวิเคราะห์ข้อมูลและตัดสินใจเลือกใช้โปรแกรมบริหารงานบุคคลให้เหมาะสมกับบริบทและงบประมาณของสถานศึกษา	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
	1.2 ผู้บริหารควรใช้โปรแกรมบริหารงานบุคคล (Human Resource Management Software: HRM) ในการรับสมัครครูอัตราจ้างหรือลูกจ้างชั่วคราว กำหนดรายละเอียดของงานและคุณสมบัติของผู้สมัคร การกลั่นกรอง คัดเลือก การสอบสัมภาษณ์ การประเมินและ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	

ข้อ	แนวทางหลัก/แนวปฏิบัติ	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
	ตัดสินใจ เช่น Human resource software, Career website, Prosoft HRMI, Frontline Education, LinkedIn และ Chatbot เป็นต้น											
	1.3 ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาควรศึกษาว่าโปรแกรมบริหารงานบุคคลสามารถปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการจัดการบุคคลได้	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
	1.4 ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา ควรร่วมกันจัดทำคู่มือสำหรับบุคลากรในสถานศึกษาเกี่ยวกับการใช้งานโปรแกรมบริหารงานบุคคล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
	1.5 ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา ควรตรวจสอบและรายงานผลการใช้โปรแกรมบริหารงานบุคคล เพื่อประเมินผล และทำการปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	

ข้อ	แนวทางหลัก/แนวปฏิบัติ	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
2.	แนวทางหลัก เลือกบุคคลที่เหมาะสมและมีความสามารถในตำแหน่งครูอัตราจ้าง ลูกจ้างชั่วคราวหรือตำแหน่งระดับสูงที่กำหนด ตรงตามความต้องการของสถานศึกษา โดยสร้างสรรค์สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการข้อมูลสารสนเทศ เช่น ระบบสมัครงานออนไลน์ และระบบคัดกรองอัตโนมัติ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
	แนวปฏิบัติ 2.1 ผู้บริหารควรจัดประชุมครู บุคลากรทางการศึกษา และคณะกรรมการสถานศึกษาร่วมกันวางแผนวิเคราะห์และกำหนดความต้องการของตำแหน่งงานครูอัตราจ้างหรือลูกจ้างชั่วคราว และคุณสมบัติที่ต้องการจากผู้สมัครอย่างชัดเจน โดยใช้เงินรายได้ของสถานศึกษาภายใต้หลักเกณฑ์และวิธีการที่สถานศึกษากำหนด	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
	2.2 ผู้บริหารควรวิเคราะห์ข้อมูลและตัดสินใจเลือกสร้าง	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	

ข้อ	แนวทางหลัก/แนวปฏิบัติ	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
	สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลให้เหมาะสมกับบริบทและงบประมาณของสถานศึกษา											
	2.3 ผู้บริหารควรมีการสื่อสารกับบุคลากรในการสร้างและนำเสนอสื่อเทคโนโลยีดิจิทัลใหม่ เพื่อให้บุคลากรเห็นถึงความสำคัญและประโยชน์ของการใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลในเลือกบุคคลที่เหมาะสมและมีความสามารถในตำแหน่งครูอัตราจ้าง ลูกจ้างชั่วคราวหรือตำแหน่งระดับสูงที่กำหนด ให้ตรงตามความต้องการของสถานศึกษา	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
	2.4 ผู้บริหารควรมอบหมายให้ครูที่มีความชำนาญด้านคอมพิวเตอร์สร้าง Line official, Facebook ,Google Forms หรือ Microsoft Forms ,Google site และเว็บไซต์โรงเรียน โดยใช้ระบบ Cloud computing เช่น AW S (Amazon Web Services), Google Cloud Platform, หรือ Microsoft Azure ทำให้เว็บไซต์และหน้าโซเชียลมีเดีย	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	

ข้อ	แนวทางหลัก/แนวปฏิบัติ	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
	มีการเชื่อมโยงกัน โดยการใส่ลิงก์ไปยัง Line Official และหน้า Facebook บนเว็บไซต์โรงเรียน เพื่อประชาสัมพันธ์ข่าวสาร ประกาศการรับสมัครงาน รวบรวมข้อมูลเบื้องต้น คัดกรองผู้สมัครแบบอัตโนมัติ และคัดเลือกบุคลากรให้ตรงกับตำแหน่งงานในระดับที่สูงขึ้น											
	2.5 ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา ควรตรวจสอบและประเมินผลเกี่ยวกับความพึงพอใจการใช้งานสื่อเทคโนโลยีดิจิทัล โดยใช้ Google Forms หรือ Microsoft Forms เพื่อสร้างแบบสอบถามวัดความพึงพอใจ และปรับปรุงประสิทธิภาพการใช้งานสื่อเทคโนโลยีดิจิทัล	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
	2.6 ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา ควรติดตามและวิเคราะห์การใช้งานสื่อเทคโนโลยีดิจิทัลผ่านเครื่องมือวิเคราะห์เว็บไซต์ เช่น Google Analytics สำหรับติดตามการใช้งานเว็บไซต์ สื่อ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	

ข้อ	แนวทางหลัก/แนวปฏิบัติ	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
	โซเซียลมีเดีย ในการวัดประสิทธิภาพ และวิธีที่ผู้ใช้งานมีส่วนร่วมกับสื่อ เพื่อปรับปรุงและพัฒนาแนวทางการใช้สื่อเทคโนโลยีดิจิทัลให้ตอบสนองต่อความต้องการและความคาดหวังของผู้ใช้งานได้อย่างต่อเนื่อง											
3.	แนวทางหลัก จัดการข้อมูลของบุคลากรเพื่อใช้ในการวัดและประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ให้ตรงตามความต้องการของสถานศึกษา โดยการสร้างสื่อเทคโนโลยีดิจิทัล ด้วยระบบประเมินวิทยฐานะดิจิทัล (DPA), Google Forms, Microsoft Forms และ YouTube	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
	แนวปฏิบัติ 3.1 ผู้บริหารและครูควรร่วมกันจัดทำคู่มือการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร โดยกำหนดวัตถุประสงค์และแบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามแบบที่ ก.ค.ศ. กำหนด	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	

ข้อ	แนวทางหลัก/แนวปฏิบัติ	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
	3.2 ผู้บริหารควรมอบหมายให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาร่วมกันออกแบบฟอร์มการประเมินออนไลน์เช่นใน Google Forms หรือ Microsoft Forms เพื่อรวบรวมข้อมูลและประเมินผลการปฏิบัติงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
	3.3 ครูและบุคลากรทางการศึกษาควรสร้างวิดีโอ จัดอบรมหลักสูตรออนไลน์ผ่าน YouTube หรือเว็บไซต์ของโรงเรียนในการส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพ ทักษะที่จำเป็นในการใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการประเมินประสิทธิภาพของบุคลากรในสถานศึกษา	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
4.	แนวทางหลัก วัดและประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้งานร่วมกันผ่านระบบ Cloud computing เช่น AWS (Amazon Web Services), Google Cloud Platform, และ Microsoft Azure เพื่อให้เข้าถึงข้อมูลการปฏิบัติงานและการ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	

ข้อ	แนวทางหลัก/แนวปฏิบัติ	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
	ติดตามความก้าวหน้า											
	แนวปฏิบัติ 4.1 ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา ควรศึกษาข้อมูลเทคโนโลยีดิจิทัลที่ใช้ในการบริหารงานบุคคล เป็นข้อมูลในการเลือกและตัดสินใจนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้งานร่วมกันแบบออนไลน์ผ่านระบบ Cloud computing เพื่อวัดและประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
	4.2 ผู้บริหารควรใช้ระบบ Cloud computing , e-mail, Google Classroom, Moodle, Edmodo, Schoology, Blackboard, Line official, Zoom และ Microsoft Teams ในการเข้าถึงข้อมูลการปฏิบัติงาน, การติดตามความก้าวหน้า, การส่งเสริมบุคลากรให้มีทักษะด้านต่างๆ ที่จำเป็น และการประเมินภาระงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	

ข้อ	แนวทางหลัก/แนวปฏิบัติ	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
	4.3 ผู้บริหารควรนำโปรแกรมบริหารงานบุคคล (Human Resource Management Software: HRM) ใช้วัดและประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา เช่น Human resource software, Career website, Prosoft HRMI, Frontline Education, LinkedIn และ Chatbot และระบบลงเวลาออนไลน์ ESS เป็นต้น	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
	4.4 ผู้บริหารควรนำแอปพลิเคชันบนมือถือมาใช้งานร่วมกันแบบออนไลน์ เช่น Time Trex และ TSheets ในการลงเวลาผ่านเว็บไซต์ของสถานศึกษา, การสแกนลายนิ้วมือ, การจดจำใบหน้า และการติดตามตำแหน่ง GPS สำหรับบุคลากรที่ทำงานนอกสถานที่ รวมถึงการจัดการตารางเวลาและการรายงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
	4.5 ครูควรนำ Microsoft 365 มาใช้ในการทำงานร่วมกันในสถานศึกษา ผ่านการใช้งานแอปพลิเคชันภายใน Microsoft 365 เช่น	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	

ข้อ	แนวทางหลัก/แนวปฏิบัติ	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
	Microsoft Teams, Microsoft Planner, Microsoft Forms, , Power BI, OneDrive และ SharePoint ในการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ และการตัดสินใจเกี่ยวกับการจัดการบุคคล การวัดและประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน รวมถึงการสร้างสรรคและการแบ่งปันความรู้ ช่วยให้ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาสามารถเข้าถึงข้อมูลสะดวก											
	4.6 ผู้บริหารควรส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา โดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้งานร่วมกันแบบออนไลน์	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
5.	แนวทางหลัก ส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้วยการสร้างสื่อเทคโนโลยีดิจิทัลและนำมาใช้ในการทำงานร่วมกันแบบออนไลน์ภายในสถานศึกษา	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
	แนวปฏิบัติ 5.1 ครูและบุคลากรทางการ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	

ข้อ	แนวทางหลัก/แนวปฏิบัติ	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
	ศึกษาควรสร้างเว็บไซต์โรงเรียน ผ่านระบบ Cloud Computing เชื่อมโยงข้อมูลสารสนเทศกับสื่อสังคมออนไลน์ เช่น Facebook, Line Official Account, YouTube และ LinkedIn เพื่อเก็บข้อมูลบุคลากรให้ปลอดภัย รายงานผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน การรายงานผลการประเมินเงินเดือนหรือค่าตอบแทน ได้อย่างสะดวกสำหรับบุคลากร											
	5.2 ครูควรสร้างช่อง YouTube สำหรับโรงเรียนหรือใช้เว็บไซต์ของโรงเรียนในการเผยแพร่วิดีโอในการจัดทำหลักสูตรออนไลน์ พัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
	5.3 ผู้บริหารควรมีการอบรมการสร้างสื่อเทคโนโลยีดิจิทัลให้บุคลากรเข้าใจเรื่องการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างถูกต้องตามกฎหมาย ความเข้าใจในการรักษาความปลอดภัยและสิทธิส่วนบุคคล	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	

ข้อ	แนวทางหลัก/แนวปฏิบัติ	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
	5.4 ครูและบุคลากรทางการศึกษาควรตรวจสอบประสิทธิภาพของสื่อเทคโนโลยีดิจิทัลที่สร้างขึ้นโดยการวัดและประเมินการใช้งานจริง สำนวณความพึงพอใจและความคิดเห็นจากผู้ใช้เพื่อปรับปรุงและปรับแต่งสื่อตามความต้องการ โดยใช้ Google Analytics Google Forms หรือ Microsoft Forms	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
	5.5 ครูและบุคลากรทางการศึกษาควรมีการปรับปรุงสื่อเทคโนโลยีดิจิทัลตามข้อเสนอแนะและความต้องการจริงของผู้ใช้ เพื่อการดำเนินการที่มีประสิทธิภาพและการพัฒนาสื่อเทคโนโลยีดิจิทัลในอนาคต	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
6.	แนวทางหลัก สนับสนุนคำตอบแทนและสวัสดิการของบุคลากร โดยนำโปรแกรมคอมพิวเตอร์ อาทิ Human Resource Management Software (HRM) และ Microsoft 365 เพื่อการพิจารณาอย่างเป็นระบบ โปร่งใส ยุติธรรม	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	

ข้อ	แนวทางหลัก/แนวปฏิบัติ	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
	แนวปฏิบัติ 6.1 ผู้บริหารควรศึกษาข้อมูล และตัดสินใจเลือกใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ สำหรับการบริหารงานบุคคล ให้เหมาะสมกับการใช้งาน เพื่อพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นระบบ โปร่งใส ยุติธรรม และมีการ รายงานผลที่ สอดคล้องต่อ บุคลากร	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
	6.2 ผู้บริหารควรใช้โปรแกรม บริหารงานบุคคล (Human Resource Management Software: HRM) เช่น Prosoft HRMI , Zoho Recruit, Applicant Stack, BambooHR, Workable, Frontline Education, LinkedIn และ Chatbot ที่มีความสามารถในการ จัดเก็บและบริหารจัดการ ข้อมูลของบุคลากร การลง เวลาเข้า-ออกงานและการลา ออนไลน์ การวางแผนและ การฝึกอบรมและพัฒนา ทักษะของบุคลากร เป็น ข้อมูลใช้ในการพิจารณาการ เลื่อนขั้นเงินเดือนของ	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	

ข้อ	แนวทางหลัก/แนวปฏิบัติ	ความเหมาะสม					ความเป็นไปได้					ข้อเสนอแนะ
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
	บุคลากรในสถานศึกษา											
	6.3 ครูและบุคลากรทางการศึกษาควรใช้ Google Workspace for Education ซึ่งมีเครื่องมือต่าง ๆ เช่น Google Sheets และ Google Forms ที่สามารถใช้ในการสร้างและจัดการฐานข้อมูลของบุคลากร รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับค่าตอบแทนและผลประโยชน์ และเพื่อประเมินผลการทำงาน	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
	6.4 ครูและบุคลากรทางการศึกษาควรใช้ Microsoft 365 ที่มีโปรแกรม Microsoft Excel สามารถใช้ในการจัดทำและวิเคราะห์ข้อมูลค่าตอบแทนและผลประโยชน์ของบุคลากร และ Microsoft Forms สามารถใช้เพื่อรวบรวมข้อมูลและประเมินผลการทำงานของครู	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก ข ใบรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์



คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา
The Human Research Ethics Committee of University of Phayao on Humanities and Social Sciences
19 หมู่ 2 ตำบลแม่กา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา 56000 เบอร์โทรศัพท์ 05446 6666

เอกสารรับรองโครงการวิจัย

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยพะเยา ดำเนินการให้การรับรองโครงการวิจัยตามแนวทางหลักจริยธรรมการวิจัยในคนที่เป็นมาตรฐานสากลได้แก่ Declaration of Helsinki, The Belmont Report, CIOMS Guideline และ International Conference on Harmonization in Good Clinical Practice หรือ ICH-GCP

ชื่อโครงการ : แนวทางการบริหารงานบุคคลโดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4
: The Guidelines of Personnel Management by Using Digital Technology of the schools under the Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 4

เลขที่โครงการวิจัย : HREC-UP-HSS 2.2/012/67

ผู้วิจัยหลัก : นางสาวสุตารัตน์ ชุ่มใจ

สังกัดหน่วยงาน : วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

ที่ปรึกษา : ดร.กษิฏิภรณ์ มีพรหม

สังกัดหน่วยงาน : วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

วิธีทบทวน : แบบเร่งรัด (Expedited)

รายงานความก้าวหน้า : ส่งรายงานความก้าวหน้าอย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี หรือส่งรายงานฉบับสมบูรณ์หากดำเนินโครงการเสร็จสิ้นก่อน 1 ปี

ลงนาม

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทิพย์ เสมอเชื้อ)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
ด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

วันที่รับรอง : 14 พฤศจิกายน 2566

วันหมดอายุ : 14 พฤศจิกายน 2567

ทั้งนี้ การรับรองนี้มีเงื่อนไขดังที่ระบุไว้ด้านหลังทุกข้อ (ดูด้านหลังของเอกสารรับรองโครงการวิจัย)

ภาคผนวก ณ หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการศึกษา
ค้นคว้าด้วยตนเอง



ที่ อว ๗๓๓๗/ว๐๐๓๘

วิทยาเขตเชียงราย
มหาวิทยาลัยพะเยา
ตำบลริมกก อำเภอเมือง
จังหวัดเชียงราย ๕๗๑๐๐

๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.มนตรี แย้มกลีกร

ด้วย นางสาวสุตารัตน์ ชุ่มใจ นิสิตหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษาได้ทำการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง แนวทางการบริหารงานบุคคลโดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของ
โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต ๔ โดยมี ดร.กษิฏ์ภูมิ มีพรหม
เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

วิทยาเขตเชียงราย มหาวิทยาลัยพะเยา ได้พิจารณาแล้วเห็นว่า ท่านเป็นผู้มีความรู้
ความสามารถ ในหัวข้อการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ
ตรวจสอบเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทิพย์จันทร์ วงศ์จันทร์ตา)

ผู้อำนวยการวิทยาเขตเชียงราย

มหาวิทยาลัยพะเยา

วิทยาเขตเชียงราย มหาวิทยาลัยพะเยา

โทร. ๐ ๕๓๑๕ ๒๑๕๒

โทรสาร ๐ ๕๓๑๕ ๒๑๕๑



ที่ อว ๗๓๓๗/๖๐๐๓๘

วิทยาเขตเชียงราย
มหาวิทยาลัยพะเยา
ตำบลริมกก อำเภอเมือง
จังหวัดเชียงราย ๕๗๑๐๐

๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

เรียน นางสาวณิ เพชรใจศักดิ์

ด้วย นางสาวสุตารัตน์ ชุ่มใจ นิสิตหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษาได้ทำการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง แนวทางการบริหารงานบุคคลโดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต ๔ โดยมี ดร.กษิฎฎ์ มีพรหม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

วิทยาเขตเชียงราย มหาวิทยาลัยพะเยา ได้พิจารณาแล้วเห็นว่า ท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ในหัวข้อการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทิพย์จันทร์ วงศ์จันทร์ตา)

ผู้อำนวยการวิทยาเขตเชียงราย
มหาวิทยาลัยพะเยา

วิทยาเขตเชียงราย มหาวิทยาลัยพะเยา

โทร. ๐ ๕๓๑๕ ๒๑๕๒

โทรสาร ๐ ๕๓๑๕ ๒๑๕๑



ที่ อว ๗๓๓๗/๖๐๐๓๘

วิทยาเขตเชียงราย
มหาวิทยาลัยพะเยา
ตำบลริมกก อำเภอเมือง
จังหวัดเชียงราย ๕๗๑๐๐

๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

เรียน นายคมคาย แก้วพรหม

ด้วย นางสาวสุภารัตน์ ชุ่มใจ นิสิตหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษาได้ทำการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง แนวทางการบริหารงานบุคคลโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต ๔ โดยมี ดร.กษิณีภูมิ มีพรหม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

วิทยาเขตเชียงราย มหาวิทยาลัยพะเยา ได้พิจารณาแล้วเห็นว่า ท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ในหัวข้อการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทิพย์จันทร์ วงศ์จันทร์ตา)

ผู้อำนวยการวิทยาเขตเชียงราย
มหาวิทยาลัยพะเยา

วิทยาเขตเชียงราย มหาวิทยาลัยพะเยา

โทร. ๐ ๕๓๑๕ ๒๑๕๒

โทรสาร ๐ ๕๓๑๕ ๒๑๕๑



ที่ อว ๗๓๓๗/ว๐๐๓๘

วิทยาเขตเชียงราย
มหาวิทยาลัยพะเยา
ตำบลริมกก อำเภอเมือง
จังหวัดเชียงราย ๕๗๑๐๐

๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

เรียน นายอภิชัย สมบัติใหม่

ด้วย นางสาวสุตารัตน์ ชุ่มใจ นิสิตหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษาได้ทำการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง แนวทางการบริหารงานบุคคลโดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต ๔ โดยมี ดร.กษิฎฎ์ มีพรหม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

วิทยาเขตเชียงราย มหาวิทยาลัยพะเยา ได้พิจารณาแล้วเห็นว่า ท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ในหัวข้อการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทิพย์จันทร์ วงศ์จันทร์ตา)

ผู้อำนวยการวิทยาเขตเชียงราย
มหาวิทยาลัยพะเยา

วิทยาเขตเชียงราย มหาวิทยาลัยพะเยา

โทร. ๐ ๕๓๑๕ ๒๑๕๒

โทรสาร ๐ ๕๓๑๕ ๒๑๕๑



ที่ อว ๗๓๓๗/ว๐๐๓๘

วิทยาเขตเชียงราย
มหาวิทยาลัยพะเยา
ตำบลริมกก อำเภอเมือง
จังหวัดเชียงราย ๕๗๑๐๐

๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

เรียน นายอดิศักดิ์ จันทิ

ด้วย นางสาวสุดารัตน์ ชุ่มใจ นิสิตหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษาได้ทำการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง แนวทางการบริหารงานบุคคลโดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต ๔ โดยมี ดร.กษิฏภูมิ มีพรหม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

วิทยาเขตเชียงราย มหาวิทยาลัยพะเยา ได้พิจารณาแล้วเห็นว่า ท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ในหัวข้อการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทิพย์จันทร์ วงศ์จันทร์ตา)

ผู้อำนวยการวิทยาเขตเชียงราย

มหาวิทยาลัยพะเยา

วิทยาเขตเชียงราย มหาวิทยาลัยพะเยา

โทร. ๐ ๕๓๑๕ ๒๑๕๒

โทรสาร ๐ ๕๓๑๕ ๒๑๕๑



บันทึกข้อความ

หน่วยงาน วิทยาเขตเชียงราย มหาวิทยาลัยพะเยา โทร.๓๐๑๐

ที่ อว ๗๓๓๗/วอ๒๓๖

วันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรรณกร พรประเสริฐ

ด้วย นางสาวสุดารัตน์ ชุ่มใจ นิสิตหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษาได้ทำการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง แนวทางการบริหารงานบุคคลโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต ๔ โดยมี ดร.กษิณฎฎ มีพรหม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

วิทยาเขตเชียงราย มหาวิทยาลัยพะเยา ได้พิจารณาแล้วเห็นว่า ท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ในหัวข้อการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จะขอบคุณยิ่ง

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทิพย์จันทร์ วงศ์จันทร์ตา)

ผู้อำนวยการวิทยาเขตเชียงราย

มหาวิทยาลัยพะเยา

UNIVERSITY OF P



บันทึกข้อความ

หน่วยงาน วิทยาเขตเชียงราย มหาวิทยาลัยพะเยา โทร.๓๐๑๐

ที่ อว ๗๓๓๗/วอ๒๓๖

วันที่ ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิลาวัลย์ โพธิ์ทอง

ด้วย นางสาวสุดารัตน์ ชุ่มใจ นิสิตหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษาได้ทำการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง แนวทางการบริหารงานบุคคลโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต ๔ โดยมี ดร.กษิณี ภูมิ มีพรหม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

วิทยาเขตเชียงราย มหาวิทยาลัยพะเยา ได้พิจารณาแล้วเห็นว่า ท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ในหัวข้อการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จะขอบคุณยิ่ง

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทิพย์จันทร์ วงศ์จันทร์ตา)

ผู้อำนวยการวิทยาเขตเชียงราย

มหาวิทยาลัยพะเยา



ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	สุดารัตน์ ชุ่มใจ
วัน เดือน ปี เกิด	21 พฤศจิกายน 2534
สถานที่เกิด	จังหวัดเชียงราย
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2558 ค.บ. (สังคมศึกษา), มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่, จังหวัดเชียงใหม่
ที่อยู่ปัจจุบัน	165 หมู่ 1 ตำบลศรีดอนไชย อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย
ผลงานตีพิมพ์	สุดารัตน์ ชุ่มใจ และกษิฏิภรณ์ มีพรหม. (2567). แนวทางการบริหารงานบุคคลโดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4. วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย สถาบันเทคโนโลยีนวัตกรรมการ ทางการศึกษาและการวิจัยแห่งสุวรรณภูมิ. 9(1).

